

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. PADASA ENAM UTAMA**

SKRIPSI

Oleh :

**FANI HENDRICA PUTRI
NPM : 1304300091
Program Studi : AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2017**

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. PADASA ENAM UTAMA**

SKRIPSI

Oleh :

**FANI HENDRICA PUTRI
NPM : 1304300091
Program Studi : AGRIBISNIS**

Disusun Sebagai Salah Syarat Untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) Pada
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Komisi Pembimbing

Ainul Mardhiyah, S.P., M.Si
Ketua

Desi Novita, S.P., M.Si
Anggota

Disahkan Oleh :
Dekan

Ir. Asritanarni Munar, M.P

RINGKASAN

FANI HENDRICA PUTRI (130430091), Program studi Agribisnis, dengan judul skripsi, **“PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PADASA ENAM UTAMA”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan strata 1 Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama melakukan penelitian ini penulis dibimbing oleh Ibu Ainul Mardiyah, S.P.,M.Si selaku ketua komisi pembimbing dan Ibu Desi novita, S.P., M.Si selaku anggota komisi pembimbing.

Penelitian ini dilakukan pada pertengahan bulan Agustus sampai dengan bulan September 2017. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui sistem kompensasi karyawan PT Padasa Enam Utama dan untuk mengetahui pengaruh upah,insentif,tunjangan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Padasa Enam Utama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk metode penentuan daerah penelitian dilakukan secara *purposive (sengaja)*, untuk metode penentuan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, untuk metode analisis data digunakan dalam menjawab perumusan pertama dan kedua dengan menggunakan analisis deskriptif dan untuk menjawab perumusan ketiga dengan menggunakan analisis *regresi linier berganda*.

Tingkat kinerja untuk karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya pemberian upah(gaji), insentif, tunjangan dan fasilitas yang dilakukan perusahaan di PT. Padasa Enam Utama. Jika semakin besar pemberian upah yang dilakukan perusahaan dan sesuai dengan waktu penerimaan yang sudah ditetapkan, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi karena upah sangat mempengaruhi kebutuhan sosial untuk masing-masing karyawan.

Dari hasil pengujian diketahui nilai konstanta sebesar -0,484. Nilai koefisien determinasi (R-square) dari penelitian ini adalah 0,662 artinya 66,2% tingkat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh adanya variabel Gaji, Insentif,tunjangan,dan Fasilitas yang diterima oleh karyawan, sedangkan sisanya 33,8 dapat dijelaskan oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

RIWAYAT HIDUP

Fani Hendrica Putri dilahirkan di Pulau Tanjung, Asahan pada tanggal 03 April 1995, saya anak pertama dari tiga bersaudara dari Bapak **Khaidir,A.Ma** dan Ibu **Sumarni**

Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh hingga saat ini adalah sebagai berikut:

1. Pada Tahun 2001-2007, menjalani pendidikan Sekolah Dasar (SD) No. 014647 di Pulau Tanjung Asahan.
2. Pada Tahun 2007-2010, menjalani pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Air Batu.
3. Pada Tahun 2010-2013, menjalani pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK-SPP Negeri Asahan) di desa Rawang Panca Arga
4. Pada Tahun 2013 sampai sekarang, menjalani Pendidikan Perguruan Tinggi Swasta di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Pertanian Program Studi Agribisnis.
5. Bulan Januari- Februari 2016 melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN PABATU TEBING TINGGI.
6. Bulan Agustus 2017 – September 2017 melaksanakan penelitian skripsi di PT. Padasa Enam Utama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis sangat berkeinginan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta Khaidir,A.Ma dan Ibunda tercinta Sumarni yang selama ini telah memberikan dukungan moril dan material serta selalu mendoakan dan memberikan semangat dan kasih sayang yang tiada duanya kepada penulis.
2. Ibu Ainul Mardhiyah,S.P.,M.Si dan Ibu Desi Novita,S.P.,M.Si sebagai ketua dan anggota komisi pembimbing dalam skripsi ini yang telah memberikan arahan kepada penulis agar penelitian ini terlaksana dengan baik.
3. Ibu Ir.Asritanarni Munar,M.P selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Muhammad Thamrin, S.P.,M.Si selaku ketua Jurusan Program Studi Agribisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Seluruh Dosen Agribisnis dan Dosen yang ada di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis selama proses perkuliahan dan memberikan ilmunya di Fakultas Pertanian.
6. Seluruh staf dan karywana biro Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan administrasi dan akademi penulis.
7. Kepada adik saya Khairul Fahrizal Rizki dan Vivi Nur'azizah Rahmi yang telah mendoakan dan mendukung penulis dalam meraih gelar

sarjana, semoga kita semua menjadi anak yang shalih dan sholeha dan dapat membahagiakan kedua orang tua.

8. Kepada Sahabat-Sahabat saya Nadra wira, Vika Annisa, Mutia Rahmi Panjaitan yang telah banyak mendukung saya dalam mengerjakan skripsi ini.
 9. Teman-teman seperjuangan Agribisnis 4 Stambuk 2013 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu,. Saya tidak akan mendapatkan kebersamaan dan pengalaman tanpa kehadiran, dan kita semua adalah keluarga besar Agribisnis. Marilah kita sama-sama melangkah meraih masa depan untuk mencapai kesuksesan yang lebih baik lagi. Amin.
- Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Terima Kasih

Medan, Agustus 2017

Penulis

PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PADASA ENAM UTAMA

Fani Hendrica Putri

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : fanydalimunthe8@gmail.com

Abstract

FANI HENDRICA PUTRI, NPM 1304300091, Agribusiness Study Program, with Thesis Title "EFFECT OF THE COMPENSATION SYSTEM ON THE PERFORMANCE OF PT. MAIN ENTERPRISE ". This thesis is prepared as one of the requirements to complete the stratum 1 Faculty of Agriculture University of Muhammadiyah North Sumatra. During this research, the writer was guided by Ms. Ainul Mardhiyah, S.P., M. Si as the chairman of the supervising commission and Ibu Desi novita, S.P., M. Si as member of the supervising commission.

This research was conducted in the middle of August until September 2017. The purpose of this study is to determine the compensation system of employees of PT Padasa Enam Utama and to determine the effect of wages, incentives, benefits and facilities on employee performance PT Padasa Enam Utama.

From the test results known constant value of -0.484. The value of coefficient of determination (R-square) of this research is 0.662 means 66.2% employee performance level can be explained by the variable Salaries, Incentives, allowances, and Facilities received by employees, while the remaining 33.8 can be explained by other variables which was not investigated in this study.

Abstrak

FANI HENDRICA PUTRI, NPM 1304300091, Program Studi Agribisnis, dengan Judul Skripsi " **PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN DI PT. PADASA ENAM UTAMA**". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan strata 1 Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama melakukan penelitian ini penulis dibimbing oleh Ibu Ainul Mardhiyah, S.P., M.Si selaku ketua komisi pembimbing dan Ibu Desi novita, S.P., M.Si selaku anggota komisi pembimbing.

Penelitian ini dilakukan pada pertengahan bulan Agustus sampai dengan bulan September 2017. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui sistem kompensasi karyawan PT Padasa Enam Utama dan untuk mengetahui pengaruh upah, insentif, tunjangan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Padasa Enam Utama.

Dari hasil pengujian diketahui nilai konstanta sebesar -0,484. Nilai koefisien determinasi (R-square) dari penelitian ini adalah 0,662 artinya 66,2% tingkat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh adanya variabel Gaji, Insentif, tunjangan, dan Fasilitas yang diterima oleh karyawan, sedangkan sisanya 33,8 dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

A. PENDAHULUAN

Pembangunan sektor pertanian merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dimana perkembangan pertanian memiliki makna sektoral dalam meletakkan dasar yang kokoh bagi perekonomian bangsa. Untuk mempertahankan serta meningkatkan perkembangan sektor pertanian tentunya tidak terlepas dari peranan subsektor perkebunan. Salah satu komoditi perkebunan

terpenting dalam perekonomian Indonesia adalah kelapa sawit. Hasil perkebunan kelapa sawit menjadi komoditi strategis sebagai penghasil devisa utama negara dari sektor nonmigas. Usaha peningkatan produksi perkebunan kelapa sawit diarahkan agar benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil devisa, meningkatkan kesempatan kerja dan meningkatkan pendapatan serta taraf hidup petani dan karyawan.

Pertanian merupakan sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi

perkembangan ekonomi dunia. Salah satu subsektor penting dari sektor pertanian adalah perkebunan yang cakupannya mencapai lebih dari seratus komoditi. Beberapa jenis komoditas perkebunan yang memberikan kontribusi besar bagi devisa negara seperti karet, kopi, kelapa, dan kakao merupakan perkebunan rakyat. Ditengah-tengah perkembangan dan pembangunan bagi komoditas konvensional tersebut, muncul satu komoditas yang hingga akhir 1970 an hanya dikelola oleh perkebunan besar yaitu kelapa sawit.

Kinerja karyawan PT Padasa Enam Utama juga dapat diukur melalui penyelesaiannya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan.

Pemberian gaji kepada karyawan yang berlaku di PT. Padasa Enam Utama baik karyawan, pimpinan maupun karyawan pelaksana mengacu berdasarkan pangkat golongannya masing-masing, tanpa pangkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang bersangkutan. Selain gaji pokok, para karyawan juga mendapat fasilitas dan premi. Perusahaan memberikan fasilitas perumahan, pengobatan (kesehatan) dan jatah beras.

Premi diberi apabila para pekerja mengerjakan pekerjaannya melebihi basis tugas yang telah ditetapkan oleh perkebunan. Jaminan social karyawan di PT. Padasa Enam Utama semuanya dimasukkan kedalam BPJS untuk pekerja tetap dan keluarga dari pekerja tersebut menjadi tanggungan pihak perkebunan, satu istri dan tiga anak (Kantor kebun PT. Padasa Enam Utama).

Dalam hal ini PT. Padasa Enam Utama sebagai perusahaan yang bergerak

Penelitian dilakukan di PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara. Penentuan daerah ini dilakukan secara *purposive* (sengaja) berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan dalam penentuan daerah/lokasi penelitian adalah PT. Padasa Enam Utama.

Metode Penarikan Sampel

dalam bidang perkebunan merupakan salah satu subsektor yang memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Peran penting tersebut mencakup penyediaan lapangan kerja, devisa, pengentasan kemiskinan, pembangunan pedesaan, serta pelestarian lingkungan. Sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pada PT. Padasa Enam Utama sebagian besar karyawan adalah karyawan tetap maka jenis kompensasi yang diberikan tidak jauh berbeda dengan karyawan yang bekerja ditempat lain. Jenis-jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan yaitu : berupa gaji/upah, insentif, tunjangan-tunjangan, dan lain-lain. Jenis kompensasi yang diberikan setiap organisasi atau lembaga berbeda karena tergantung kebijakan yang ditetapkan, dapat dilihat terutama pemberian kompensasi untuk pegawai negeri dan pegawai swasta. Adapun jenis kompensasi yang diberikan PT. Padasa Enam Utama berupa gaji/upah, insentif, tunjangan-tunjangan, fasilitas, lingkungan kerja dan pekerjaan.

A. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode studi kasus (*case study*) yaitu penelitian yang digunakan dengan melihat langsung permasalahan yang timbul didaerah penelitian. Karena studi kasus merupakan metode yang menjelaskan jenis penelitian mengenai suatu objek tertentu selama kurun waktu, atau suatu fenomena yang ditentukan pada suatu tempat yang belum tentu sama dengan daerah lain.

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penentuan sampel penelitian ini adalah dengan cara (*proportionate stratified random sampling*) yaitu penentuan sampel berstrata proporsional, populasi akan digolongkan terlebih dahulu ke dalam golongan-golongan atau strata-strata menurut kriteria tertentu. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Padasa Enam Utama yang terbagi atas 2 kelompok yaitu karyawan pelaksana dan karyawan pekerja. Jumlah populasi yaitu

113 orang karyawan yang terdiri dari 50 orang karyawan pelaksana dan 63 karyawan pekerja. Untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus *Slovin* (Husein Umar 2010), rumus slovin ini digunakan untuk menentukan berapa minimal sampel yang akan dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui dengan persamaan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N.(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error

Dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kesalahan sebesar 10% maka dengan menggunakan rumus diatas diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{113}{1+113.(0,01)^2} = 53$$

Sampel

- a. Interview
Yaitu dengan mengadakan wawancara langsung dengan responden yaitu karyawan PT Padasa Enam Utama.
- b. Observasi
Yaitu pengumpulan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek yang diteliti untuk mengetahui fakta-fakta yang ada pada obyek penelitian.
- c. Kuesioner
Yaitu perolehan data secara kuesioner yang melibatkan responden. Data ini diperoleh

Perolehan data yang dikumpulkan dari hasil wawancara dengan menggunakan skala ukur. Nilai variable kompensasi dan skala likert atau skala ukur.

Metode Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2 yaitu dengan menggunakan analisis

Jumlah sampel adalah 53 sampel dan akan diporsikan kembali berdasarkan yaitu sebagai berikut :

Karyawan pelaksana = 53
x 44,25% = 23

Karyawan pekerja = 53 x
55,75% = 30

Oleh karena itu diketahui jumlah sampel karyawan pelaksana sebanyak 23 orang dan karyawan pekerja sebanyak 30 orang.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dan juga melalui wawancara berdasarkan daftar pertanyaan yang sebelumnya telah dipersiapkan, sedangkan data sekunder diperoleh dari instansi atau lembaga terkait yang sesuai dan berhubungan dengan penelitian ini. Untuk mendapatkan data yang diinginkan dalam penyusunan penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa jenis pengambilan data dan beberapa alat yang digunakan dalam pengambilan data primer antara lain :

- d. Dokumentasi
Yaitu data yang bertujuan menggambarkan aktifitas yang terjadi dilapangan yang diharapkan mampu menggambarkan data-data yang diperoleh melalui observasi, wawancara maupun kuesioner.

kinerja dapat diketahui dengan menggunakan

Pilihan jawaban responden dalam bentuk skala ukur yang telah disediakan

deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dan system kompensasi di PT Padasa Enam Utama.

Dalam menjawab rumusan masalah yang ketiga, digunakan analisis linear berganda terhadap variabel independen dan dependen yang telah ditentukan. Perolehan data yang dikumpulkan dari hasil wawancara dengan menggunakan metode skala ukur. Data yang dikumpulkan berdasarkan skala ukur digunakan untuk diolah kedalam bentuk persamaan regresi linear berganda. Persamaan metode regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

ntuk memastikan seberapa baik instrument digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut (sugiyono, 2013) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah product moment dari karl pearson, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

Rxy = koefisien korelasi

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu :

1. *Repeted measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan diberi pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σt^2 = varians total

B. DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

Sejarah PT Padasa Enam Utama

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Upah

X_2 = Insentif

X_3 = Tunjangan

X_4 = Fasilitas

e = Error

a = Intercept/konstanta

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan u

N = jumlah nilai

X1 = nilai hasil tes pertama

X2 = nilai hasil tes kedua

Kemudian hasil dari rxy dikonsultasikan dengan product moment (r tabel), apabila hasil yang diperoleh r hitung > r tabel maka instrument tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variable. Suatu kuisioner dinyatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghozali, 2005).

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus cronchbach alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

PT. Padasa Enam Utama kebun teluk dalam dulunya merupakan PTP VI (persero) yang sekarang menjadi PTPN IV kebun Air Batu. Pada bulan Maret tahun 1990 terjadi

peralihan dari PTP VI (Persero) ke PT. Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam.

Pabrik minyak kelapa sawit (PMKS) PT. Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam didirikan pada tahun 1989. Pabrik semi otomatis ini memiliki luas areal 9 ha dengan kapasitas 30 ton TBS/Jam yang sekarang sudah 50 ton TBS/Jam. Sebelumnya didirikannya PMKS Kebun Teluk Dalam, produksi TBS Kebun Teluk Dalam diolah di PMKS Kebun Air Batu dan pulau raja bahkan apabila kedua pabrik tersebut tidak dapat menampung TBS dari kebun Teluk Dalam maka TBS dikirim ke Brangir, Tanah Itam Ulu ataupun Pabatu. Dengan dibangunnya PMKS Kebun Teluk Dalam ini maka pengiriman ke PMKS kebun lain dihentikan. Sekarang PMKS Kebun Teluk Dalam juga menerima TBS dari pihak luar atau TBS selain dari Kebun Teluk Dalam itu sendiri. Areal PMKS tersebut juga dibangun kantor pabrik, bengkel umum, bengkel otomotif, instalasi perairan, gudang motorial, gudang bbm dan laboratorium pabrik.

Jumlah tenaga kerja yang dipakai saat ini 698 orang terdiri dari 92 tenaga kerja wanita dan 606 tenaga kerja pria.

Lokasi dan Luas Perkebunan

Letak geografis

Kebun Teluk Dalam terletak di Kecamatan Teluk Dalam, Kabupaten Asahan, batas-batasnya:

1. Sebelah utara berbatasan dengan desa suka raja dan desa sipaku
2. Sebelah timur berbatasan dengan desa pulau tanjung dan desa silomlom.
3. Sebelah selatan berbatasan dengan desa pulau maria, sungai masehi dan sungai asahan.
4. Sebelah barat berbatasan dengan jalan lintas sumatera, desa air teluk kiri dan desa pulau maria.

Topografi
Perkebunan Teluk Dalam terletak pada ketinggian 2 s/d 18 Mdpl dan beriklim sedang dengan curah hujan rata-rata 1200 mm/tahun dengan intensitas cahaya matahari 60% serta lama penyinaran rata-rata 7 jam/hari.

Desa di perkebunan Teluk Dalam terletak pada 4 desa yaitu:

1. Afdeling I, terletak di dusun masihi desa pulau maria
2. Afdeling II, III dan IV terletak di desa perk Teluk Dalam
3. Afdeling V, terletak di desa suka raja
4. Afdeling VI, terletak di desa Teluk Dalam

PT Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam memiliki Luas Hak Guna Usaha (HGU) 5.734.27 ha, terdiri dari 6 afdeling tanaman kelapa sawit, emplasmen, pembibitan, pabrik dan kolam limbah.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pekerja dan pelaksana PT. Padasa Enam Utama. Adapun jumlah responden yang diambil yaitu sebanyak 53 orang karyawan pekerja dan pelaksana.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Variabel gaji

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah keseluruhan karakteristik yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan yang menunjang kehidupannya kearah yang lebih baik.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Gaji

| No item | r hitung | sig | Keterangan |
|---------|----------|-------|------------|
| P-1 | 0,729 | 0,000 | Valid |
| P-2 | 0,774 | 0,000 | Valid |
| P-3 | 0,615 | 0,000 | Valid |
| P-4 | 0,681 | 0,000 | Valid |
| P-5 | 0,729 | 0,000 | Valid |
| P-6 | 0,570 | 0,000 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| P-7 | 0,583 | 0,000 | Valid |
|-----|-------|-------|-------|

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel gaji, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataannya valid karena memiliki $sig < \alpha (0,05)$

Variabel Insentif

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Insentif

| No item | r hitung | Sig | Keterangan |
|---------|----------|-------|-------------|
| P-1 | 0,132 | 0,279 | Tidak Valid |
| P-2 | 0,521 | 0,000 | Valid |
| P-3 | 0,570 | 0,000 | Valid |
| P-4 | 0,449 | 0,000 | Valid |
| P-5 | 0,243 | 0,048 | Valid |
| P-6 | 0,352 | 0,003 | Valid |
| P-7 | 0,275 | 0,022 | Valid |

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel insentif, diketahui bahwa pada butir pernyataannya P-1, tidak valid karena memiliki $sig > \alpha (0,05)$

Variabel Tunjangan

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Tunjangan

| No item | r hitung | Sig | Keterangan |
|---------|----------|-------|-------------|
| P-1 | 0,513 | 0,000 | Valid |
| P-2 | 0,581 | 0,000 | Valid |
| P-3 | 0,432 | 0,000 | Valid |
| P-4 | 0,443 | 0,000 | Valid |
| P-5 | 0,493 | 0,000 | Valid |
| P-6 | 0,324 | 0,007 | Valid |
| P-7 | 0,144 | 0,230 | Tidak valid |
| P-8 | 0,378 | 0,001 | Valid |

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel tunjangan, diketahui bahwa pada butir pernyataannya P-7 tidak valid karena memiliki $sig > \alpha (0,05)$.

Variabel Fasilitas

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel Fasilitas

| No item | r hitung | Sig | Keterangan |
|---------|----------|-------|------------|
| P-1 | 0,552 | 0,000 | Valid |
| P-2 | 0,546 | 0,000 | Valid |
| P-3 | 0,379 | 0,002 | Valid |
| P-4 | 0,405 | 0,001 | Valid |
| P-5 | 0,492 | 0,000 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| P-6 | 0,561 | 0,000 | Valid |
| P-7 | 0,504 | 0,000 | Valid |
| P-8 | 0,610 | 0,000 | Valid |
| P-9 | 0,503 | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel fasilitas, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataannya valid karena memiliki $sig < \alpha (0,05)$.

Variabel kinerja karyawan

Tabel 6. Hasil uji validitas kinerja karyawan

| No. item | r hitung | Sig | Ket |
|----------|----------|-------|-------------|
| P-1 | 0,409 | 0,001 | Valid |
| P-2 | 0,308 | 0,009 | Valid |
| P-3 | 0,233 | 0,048 | Valid |
| P-4 | 0,206 | 0,082 | tidak valid |
| P-5 | 0,350 | 0,003 | Valid |
| P-6 | 0,268 | 0,021 | Valid |
| P-7 | 0,337 | 0,004 | Valid |
| P-8 | 0,157 | 0,186 | tidak valid |
| P-9 | 0,364 | 0,002 | Valid |
| P-10 | 0,433 | 0,000 | Valid |
| P-11 | 0,385 | 0,001 | Valid |
| P-12 | 0,450 | 0,000 | Valid |
| P-13 | 0,159 | 0,176 | tidak valid |
| P-14 | 0,244 | 0,036 | Valid |
| P-15 | 0,180 | 0,125 | tidak valid |
| P-16 | 0,237 | 0,042 | Valid |
| P-17 | 0,399 | 0,001 | Valid |
| P-18 | 0,341 | 0,003 | Valid |
| P-19 | 0,141 | 0,233 | tidak valid |
| P-20 | 0,322 | 0,005 | Valid |
| P-21 | 0,302 | 0,010 | Valid |
| P-22 | 0,497 | 0,000 | Valid |
| P-23 | 0,303 | 0,007 | Valid |
| P-24 | 0,341 | 0,003 | Valid |
| P-25 | 0,177 | 0,134 | tidak valid |

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel kinerja karyawan (y), diketahui bahwa pada butir pernyataannya P-4,P-8,P-13,P-15,P-19,p-25, tidak valid karena memiliki $sig > \alpha (0,05)$.

Reliabilitas

Tabel 7. Hasil uji Reliabilitas variabel (x) Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas

| No | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha yang disyaratkan | Keterangan |
|----|------------------|-----------------------------------|------------|
|----|------------------|-----------------------------------|------------|

| | | | |
|---|-------|------|----------|
| 1 | 0,860 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | 0,620 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | 0,619 | 0,60 | Reliabel |
| 4 | 0,771 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 8. Hasil uji Reliabilitas variabel (y) Kinerja karyawan

| No | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha yang disyaratkan | Keterangan |
|----|------------------|-----------------------------------|------------|
| 1 | 0,754 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

A. Pengaruh Upah (Gaji), Insentif, Tunjangan dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama

Adanya penerimaan atas penghargaan dalam bentuk uang ataupun barang berdasarkan pekerjaan yang dilakukan merupakan salah satu alat ukur untuk mengetahui apakah orang tersebut merasa setuju atau tidak setuju dengan upah yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan. Tingkat kinerja untuk karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya pemberian upah(gaji), insentif, tunjangan dan fasilitas

yang dilakukan perusahaan di PT. Padasa Enam Utama. Jika semakin besar pemberian upah yang dilakukan perusahaan dan sesuai dengan waktu penerimaan yang sudah ditetapkan, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi karena upah sangat mempengaruhi kebutuhan sosial untuk masing-masing karyawan. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan di daerah penelitian, maka diperlukan metode analisis linear berganda. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | Standar error | T-hitu | Sig |
|----------------|-------------------|---------------|--------|-------|
| Gaji (x1) | 0,271 | 0,089 | 3,06 | 0,004 |
| Insentif(x2) | 0,331 | 0,093 | 3,562 | 0,001 |
| Tunjangan (x3) | 0,189 | 0,092 | 2,066 | 0,44 |
| Fasilitas(x4) | 0,373 | 0,105 | 3,559 | 0,01 |
| Konstanta | -0,484 | 0,442 | | |
| R-Square | 0,662 | | | |
| Multiple-R | 0,813 | | | |
| F-hitung | 23,471 | | | |
| f-tabel | 2,79 | | | |
| t-tabel | 2,01 | | | |

Sumber: data primer diolah (2017)

Dari tabel 9 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,484 + 0,271(x1) + 0,331(x2) + 0,189(x3) + 0,373(x4) + e$$

Dari hasil pengujian diketahui nilai konstanta sebesar -0,484. Nilai koefisien determinasi (R-square) dari penelitian ini adalah 0,662 artinya 66,2% tingkat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh adanya variable Gaji, Insentif, tunjangan, dan

Fasilitas yang diterima oleh karyawan, sedangkan sisanya 33,8 dapat dijelaskan

a. Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien (x_1) sebesar 0,271 yang bernilai positif, artinya jika gaji karyawan ditingkatkan maka akan menyebabkan kinerja karyawan bertambah dengan asumsi variable lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Nilai t-hitung variable gaji adalah 3,063 dan nilai t-tabel 2,01, maka t-hitung > t-tabel ($3,063 > 2,01$) dan hasil signifikansi ($0,004 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variabel gaji pokok secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat kinerja karyawan di daerah penelitian.

Hal ini disebabkan karena gaji pokok merupakan pendapatan tetap yang setiap bulannya diterima oleh karyawan baik karyawan pekerja maupun pelaksana. Adanya jaminan dari perusahaan yang memberikan penghasilan tiap bulannya kepada karyawan sangat membantu kebutuhan ekonomi keluarga karyawan. Semakin besar gaji pokok yang diterima karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang diberikan karyawan kepada pihak perusahaan perkebunan. Rata-rata gaji pokok yang diterima karyawan di daerah penelitian adalah Rp 2.369.255/ Bulan untuk karyawan pekerja dan untuk karyawan pelaksana sebesar Rp 2.500.000 /Bulan dengan kriteria gaji pokok yang masih

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien regresi tunjangan (x_3) sebesar 0,189 yang bernilai negatif,

karyawan menurun dengan asumsi variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Nilai t-hitung variable insentif adalah 2,066 dan nilai t-tabel 2,01, maka t-hitung > t-tabel ($2,066 > 2,01$) dan hasil signifikansi ($0,44 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variable tunjangan secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

rendah sehingga beberapa penerimaan lainnya selain gaji pokok sangat diperlukan untuk penambahan kebutuhan karyawan.

b. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien regresi insentif (X_2) sebesar 0,331 yang bernilai positif, artinya jika insentif karyawan ditingkatkan maka akan menyebabkan kinerja karyawan bertambah dengan asumsi variable lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Nilai t-hitung variable insentif 3,562 dan nilai t-tabel 2,01, maka t-hitung > t-tabel ($3,562 > 2,01$) dan hasil signifikansi ($0,001 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variable insentif secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat kinerja karyawan di daerah penelitian.

Hal ini disebabkan karena insentif merupakan program yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut menjadi lebih giat dalam bekerja, insentif termasuk seperti balas jasa perusahaan kepada karyawannya. Contoh insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan di daerah penelitian seperti reward (penghargaan).

c. Pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan

artinya jika tunjangan karyawan dikurangi maka akan menyebabkan kinerja

Tunjangan diperoleh sekali dalam setahun oleh karyawan sebagai bentuk dari apresiasi kerja yang dilakukan untuk setiap karyawan baik karyawan pekerja maupun pelaksana. Adanya pemberian tunjangan setiap tahunnya sangat membantu dalam menjamin kebutuhan social ekonomi dan kesehatan keluarga karyawan. Jika karyawan ataupun keluarga karyawan mengalami sakit dan butuh biaya rumah sakit, maka pemberian bonus ini sangat membantu dalam mengatasi biaya tersebut.

d. Pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien regresi fasilitas (x_4) sebesar 0,373 yang bernilai positif artinya jika fasilitas karyawan ditingkatkan maka akan menyebabkan kinerja karyawan bertambah dengan asumsi variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Nilai t-hitung variabel fasilitas adalah 3,559 dan nilai t-tabel 2,01 maka t-hitung > t-tabel ($3,559 > 2,01$) dan hasil signifikansi ($0,01 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variabel fasilitas secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat kinerja karyawan.

melunasi hutang yang ada dikoperasi.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maupun hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kinerja untuk karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya pemberian upah (gaji) , insentif, tunjangan dan fasilitas yang dilakukan perusahaan di PT. Padasa Enam Utama.
2. Dari hasil pengujian diketahui nilai konstanta sebesar -0,484. Nilai koefisien determinasi (R-square) dari penelitian ini adalah 0,662 artinya 66,2% tingkat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh adanya variabel

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdul, 2008. Sistem Teori Ekonomi. Abdul. Sina
2. Badrun , M. 2006. Keberlanjutan Pengembangan Perkebunan Kelapa Sawit Pendekatan Pelaksanaan dan Pendanaanya Direktorat Jendral Perkebunan, Jakarta.
3. Dessler, Garry. 2000. Human Resource Management 8th Edition. New Jersey. Prentice-Hall, Inc.

Fasilitas merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja, contoh fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan pelaksana seperti ruangan (kantor), computer, selain itu perusahaan juga menyediakan fasilitas seperti bangunan rumah untuk karyawan, rumah ibadah, koperasi serta menyediakan sekolah untuk anak karyawan. Dengan adanya fasilitas yang disediakan perusahaan sangat membantu karyawan, seperti adanya koperasi yang menyediakan bahan pokok, karyawan dapat mengambil bahan pokok di koperasi tanpa membayar uang akan tetapi jika karyawan menerima gaji, gaji yang diterima akan dikurangi untuk

Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas yang diterima oleh karyawan, sedangkan sisanya 33,8 dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diambil, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada PT. Padasa Enam Utama untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

4. _____ . 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
5. Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Handoko Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

7. Mathis, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
8. Nainggolan, Dkk. 2012. Faktor-faktor Yang Berhubungan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Agr IBA* ISSN 2303-1158 No.2.
9. Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
10. Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
11. Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
12. Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
13. Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
14. Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan PT*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
15. Waridin dan Guritno Bambang. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja". *JRBI*, VOL. 1 No. 1, pp.63-74.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, kesehatan dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan baik. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Adapun judul penelitian ini adalah **“PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PADASA ENAM UTAMA”**

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis mengucapkan terima kasih kepada ibu Ainul Mardhiyah, S.P., M.Si sebagai ketua komisi pembimbing dan ibu Desi Novita, S.P., M.Si sebagai anggota komisi pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, petunjuk dan motivasi sampai selesainya proposal penelitian ini.

Tidak lupa pula buat seluruh rekan-rekan yang telah banyak membantu penulis di dalam penyelesaian usulan penelitian ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Tidak ada yang pantas diberikan, selain balasan dari Allah SWT untuk kemajuan kita semua dalam menghadapi masa depan nanti.

Akhirnya penulis sangat mengharapkan agar proposal penelitian ini bermanfaat bagi kita semua dan dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan penelitian.

Medan, April 2017

Fani Hendrica Putri

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------|
| RINGKASAN | i |
| RIWAYAT HIDUP | ii |
| UCAPAN TERIMA KASIH | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| Latar Belakang | 1 |
| Rumusan Masalah | 4 |
| Tujuan Penelitian | 4 |
| Kegunaan Penelitian..... | 4 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 5 |
| Landasan Teori..... | 5 |
| Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi | 7 |
| Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi..... | 8 |
| Pengertian Kinerja Karyawan | 10 |
| Kinerja karyawan | 11 |
| Indikator kinerja karyawan | 13 |
| Penelitian Terdahulu | 15 |
| Kerangka Pemikiran..... | 17 |
| Hipotesis Penelitian..... | 19 |
| METODE PENELITIAN | 20 |
| Metode Penelitian..... | 20 |
| Metode Penentuan Lokasi Penelitian..... | 20 |

| | |
|---|-----------|
| Metode Penarikan Sampel..... | 20 |
| Metode Pengumpulan Data | 21 |
| Metode Analisis Data | 27 |
| Definisi dan Batasan Operasional | 31 |
| DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN..... | 33 |
| Sejarah PT. Padasa Enam Utama | 33 |
| Lokasi Dan Luas Perkebunan..... | 34 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | 36 |
| Karakteristik Responden | 36 |
| Uji Validitas Dan Reliabilitas | 36 |
| Pengaruh Gaji,Insentif, Tunjangan Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama..... | 40 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | 45 |
| Kesimpulan..... | 45 |
| Saran..... | 45 |
| DAFTAR PUSTAKA | 46 |

DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul | Halaman |
|-------|--|---------|
| 1. | Indikator kompensasi dan kinerja karyawan..... | 23 |
| 2. | Hasil uji validitas variabel gaji..... | 36 |
| 3. | Hasil uji validitas variabel insentif..... | 37 |
| 4. | Hasil uji validitas tunjangan..... | 37 |
| 5. | Hasil uji validitas variabel fasilitas | 38 |
| 6. | Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan..... | 38 |
| 7. | Hasil uji reliabilitas,gaji,insentif,tunjangan,fasilitas | 39 |
| 8. | Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan..... | 39 |
| 9. | Hasil analisis regresi linier berganda | 40 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul | Halaman |
|-------|-------------------------------|---------|
| 1. | Skema Kerangka Pemikiran..... | 18 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Nomor | judul | Halaman |
|-------|--|---------|
| 1. | Karakteristik Responden | 47 |
| 2. | Hasil uji jawaban responden pada variabel gaji (x1) | 50 |
| 3. | Hasil uji jawaban responden pada variabel insentif (x2) | 52 |
| 4. | Hasil uji jawaban responden pada variabel tunjangan (x3) | 54 |
| 5. | Hasil uji jawaban responden pada variabel fasilitas (x3)..... | 56 |
| 6. | Hasil uji jawaban responden pada variabel kinerja karyawan | 58 |
| 7. | Hasil uji validitas variabel gaji..... | 61 |
| 8. | Hasil uji validitas variabel insentif..... | 63 |
| 9. | Hasil uji validitas variabel tunjangan..... | 65 |
| 10. | Hasil uji validitas variabel fasilitas | 66 |
| 11. | Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan | 68 |
| 12. | Hasil analisis regresi linear berganda..... | 80 |

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan sektor pertanian merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dimana perkembangan pertanian memiliki makna sektoral dalam meletakkan dasar yang kokoh bagi perekonomian bangsa. Untuk mempertahankan serta meningkatkan perkembangan sektor pertanian tentunya tidak terlepas dari peranan subsektor perkebunan. Salah satu komoditi perkebunan terpenting dalam perekonomian Indonesia adalah kelapa sawit. Hasil perkebunan kelapa sawit menjadi komoditi strategis sebagai penghasil devisa utama negara dari sektor nonmigas. Usaha peningkatan produksi perkebunan kelapa sawit diarahkan agar benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil devisa, meningkatkan kesempatan kerja dan meningkatkan pendapatan serta taraf hidup petani dan karyawan (Nainggolan dkk, 2012).

Pertanian merupakan sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia. Salah satu subsektor penting dari sektor pertanian adalah perkebunan yang cakupan usahanya mencapai lebih dari seratus komoditi. Beberapa jenis komoditas perkebunan yang memberikan kontribusi besar bagi devisa negara seperti karet, kopi, kelapa, dan kakao merupakan perkebunan rakyat. Ditengah-tengah perkembangan dan pembangunan bagi komoditas konvensional tersebut, muncul satu komoditas yang hingga akhir 1970 an hanya dikelola oleh perkebunan besar yaitu kelapa sawit. Pada saat itu pasar dunia menunjukkan trend permintaan minyak kelapa sawit yang meningkat sejalan dengan kemajuan teknologi pemanfaatan minyak kelapa sawit untuk

kesejahteraan manusia. Inilah pemicu berbagai pihak, baik pemerintah dan swasta mengembangkan perkebunan kelapa sawit dalam skala besar dan direncanakan dengan baik (Badrun M, 2006).

Kinerja karyawan PT Padasa Enam Utama juga dapat diukur melalui penyelesaiannya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan.

Didalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik atau mental yang disediakan oleh karyawan yang diberikan kepada perusahaan ataupun pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi dapat dibedakan antara pembayaran jasa-jasa pekerja tetap dan profesional, ataupun pembayaran pekerja kasar dan tidak tetap. Dalam teori ekonomi pembayaran yang telah disebutkan di atas dapat dikatakan sebagai upah. Sedangkan menurut teori barat upah memiliki pengertian sebagai pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, seperti upah buruh lepas di perkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian. Sedangkan gaji menurut pengertian barat terkait dengan imbalan uang (financial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali. Sehingga dalam pengertian barat, perbedaan gaji dan upah itu terletak pada jenis karyawannya (tetap atau tidak tetap) dan system pembayarannya (bulanan atau tidak). Meskipun titik berat antara upah dan gaji terletak pada jenis karyawannya apakah tetap atau tidak (Abdul, 2008).

Pemberian gaji kepada karyawan yang berlaku di PT. Padasa Enam Utama baik karyawan, pimpinan maupun karyawan pelaksana mengacu berdasarkan pangkat golongannya masing-masing, tanpa pangkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang bersangkutan. Selain gaji pokok, para karyawan juga mendapat fasilitas dan premi. Perusahaan memberikan fasilitas perumahan, pengobatan (kesehatan) dan jatah beras.

Premi diberi apabila para pekerja mengerjakan pekerjaannya melebihi basis tugas yang telah ditetapkan oleh perkebunan. Jaminan social karyawan di PT. Padasa Enam Utama semuanya dimasukkan kedalam BPJS untuk pekerja tetap dan keluarga dari pekerja tersebut menjadi tanggungan pihak perkebunan, satu istri dan tiga anak (Kantor kebun PT. Padasa Enam Utama).

Dalam hal ini PT. Padasa Enam Utama sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan merupakan salah satu subsector yang memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Peran penting tersebut mencakup penyediaan lapangan kerja, devisa, pengentasan kemiskinan, pembangunan pedesaan, serta pelestarian lingkungan. Sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pada PT. Padasa Enam Utama sebagian besar karyawan adalah karyawan tetap maka jenis kompensasi yang diberikan tidak jauh berbeda dengan karyawan yang bekerja ditempat lain. Jenis-jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan yaitu : berupa gaji/upah, insentif, tunjangan-tunjangan, dan lain-lain. Jenis kompensasi yang diberikan setiap organisasi atau lembaga berbeda karena tergantung kebijakan yang ditetapkan, dapat dilihat terutama pemberian kompensasi untuk pegawai

negeri dan pegawai swasta. Adapun jenis kompensasi yang diberikan PT. Padasa Enam Utama berupa gaji/upah, insentif, tunjangan-tunjangan, fasilitas, lingkungan kerja dan pekerjaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja karyawan PT Padasa Enam Utama ?
2. Bagaimana sistem kompensasi karyawan di PT Padasa Enam Utama ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi (upah, insentif,tunjangan, fasilitas) terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Padasa Enam Utama.
2. Untuk mengetahui sistem kompensasi karyawan di PT Padasa Enam Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi (upah, insentif,tunjangan, fasilitas) terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama

Kegunaan Penelitian

1. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Sebagai bahan informasi dalam bentuk penelitian kepada pihak-pihak yang membutuhkan.
3. Sebagai masukan bagi pihak PT Padasa Enam Utama untuk lebih meningkatkan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis, 2000).

Kompensasi juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean, 2002).

Kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut Gary Dessler (2009), kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus (komisi).
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial(non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

1. Ikatan kerja sama

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

2. Kepuasan kerja

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

3. Pengadaan efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas karyawan

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

6. Disiplin

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

7. Pengaruh Serikat Buruh

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

8. Pengaruh Pemerintah

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

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2) Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi (upah) ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong meter, liter, dan kilogram.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3. Standard dan biaya hidup karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Pengertian Kinerja

Kinerja individu, tim atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja, diharapkan tujuan organisasi, tim dan individu untuk mengembangkan dirinya dan meningkatkan kinerjanya. Perbaikan kinerja dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia dalam organisasi meliputi perbaikan seluruh proses manajemen kinerja. Perbaikan kinerja dapat dilakukan terhadap seluruh proses manajemen, meliputi perumusan tujuan dan sasaran.

Kinerja tenaga kerja mengandung pengertian yakni perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan teori kinerja, dikemukakan bahwa kinerja tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: latar belakang pendidikan dan keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja dan kesehatan, tingkat penghasilan jaminan sosial, lingkungan dan iklim, teknologi, dan kesempatan berprestasi

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gizi

karyawan, pelatihan dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak.

Kinerja Karyawan

Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005) yaitu :

1. Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standard kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.
2. Menurut Gomes (2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
3. Dessler (1997) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari 3 langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan

sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

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

Sedangkan kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu :

1. Tujuan

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

2. Ukuran

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

3. Penilaian

Penilaian kinerja regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku sesuai dengan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

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

Penilaian kinerja (performance appraisal) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikancesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Garry Dessler, 2000).

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu :

1. Prestasi Pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas Pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi kehadiran, sanksi, regulasi, dapat dipercaya dan ketepatan waktu.

5. Komunikasi, meliputi hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan media komunikasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Ada 3 kriteria dalam penilaian kinerja, yaitu :

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

Penelitian Terdahulu

Penelitian lain dilakukan oleh Febriyanti (2011) dengan judul “ Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan “ tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui variabel dependent (kinerja) berpengaruh terhadap variabel independent (gaji, insentif dan tunjangan). Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat yang digunakan yaitu Regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu hasil pengujian koefisien determinasi (R tujuan dari penelitian ini yaitu

untuk mengetahui variabel dependent (kinerja) berpengaruh terhadap variabel independent (gaji, insentif dan tunjangan). Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat yang digunakan yaitu Regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebesar 0,945 atau 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependent (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independent (gaji, insentif dan tunjangan) sebesar 94,5%.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Edi Nugroho (2013) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat yang digunakan yaitu Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu kontribusi pengaruh variable X (kompensasi) terhadap variable Y (kinerja karyawan Kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado) sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variable lain.

Muljani (2002) dalam jurnal yang berjudul “Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Kerangka Pemikiran

Didalam suatu perusahaan perkebunan yang bersifat padat karya, kinerja sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Tenaga kerja dalam perkebunan terdiri dari pekerja/pelaksana, pemimpin, dewan direksi, komisaris dan pemilik. Pekerja/pelaksana ini terdiri dari pekerja (*skill/unskill*) dan mandor. Karyawan termasuk kedalam kategori pekerja unskill dimana karyawan ini terdiri dari karyawan tetap.

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

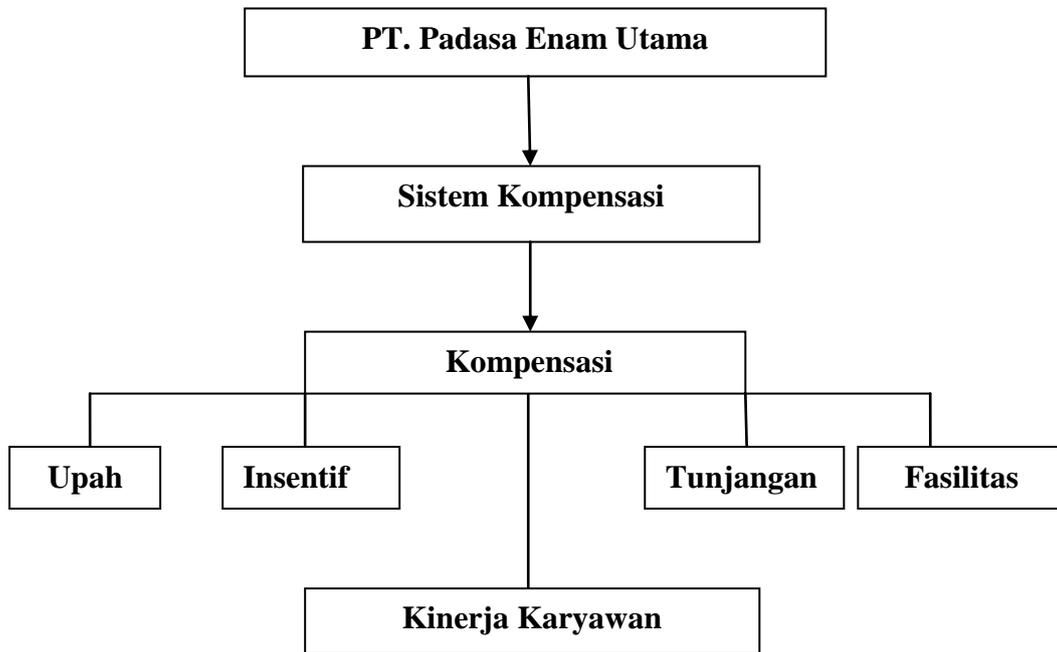
3. Tunjangan

Tunjangan adalah balas jasa yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang tujuannya agar meningkatkan semangat kerja bagi karyawan.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha.

Untuk mempermudah pemahaman kerangka pemikiran maka secara skematis digambarkan skema kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

—————> : Menyatakan Pengaruh

Hipotesis Penelitian

Ada pengaruh Upah, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode studi kasus (case study) yaitu penelitian yang digunakan dengan melihat langsung permasalahan yang timbul di daerah penelitian. Karena studi kasus merupakan metode yang menjelaskan jenis penelitian mengenai suatu objek tertentu selama kurun waktu, atau suatu fenomena yang ditentukan pada suatu tempat yang belum tentu sama dengan daerah lain.

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara. Penentuan daerah ini dilakukan secara *purposive* (sengaja) berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan dalam penentuan daerah/lokasi penelitian adalah PT. Padasa Enam Utama.

Metode Penarikan Sampel

Penentuan sampel penelitian ini adalah dengan cara (*proportionate stratified random sampling*) yaitu penentuan sampel berstrata proporsional, populasi akan digolongkan terlebih dahulu ke dalam golongan-golongan atau strata-strata menurut kriteria tertentu. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Padasa Enam Utama yang terbagi atas 2 kelompok yaitu karyawan pelaksana dan karyawan pekerja. Jumlah populasi yaitu 113 orang karyawan yang terdiri dari 50 orang karyawan pelaksana dan 63 karyawan pekerja. Untuk mendapatkan sampel

yang menggambarkan populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus *Slovin* (Husein Umar 2010), rumus slovin ini digunakan untuk menentukan berapa minimal sampel yang akan dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui dengan persamaan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N.(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error

Dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kesalahan sebesar 10% maka dengan menggunakan rumus diatas diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{113}{1+113.(0,01)} = 53 \text{ Sampel}$$

Jumlah sampel adalah 53 sampel dan akan diporsikan kembali berdasarkan yaitu sebagai berikut :

$$\text{Karyawan pelaksana} = 53 \times 44,25\% = 23$$

$$\text{Karyawan pekerja} = 53 \times 55,75\% = 30$$

Oleh karena itu diketahui jumlah sampel karyawan pelaksana sebanyak 23 orang dan karyawan pekerja sebanyak 30 orang.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dan juga melalui wawancara berdasarkan daftar pertanyaan yang sebelumnya telah

dipersiapkan, sedangkan data sekunder diperoleh dari instansi atau lembaga terkait yang sesuai dan berhubungan dengan penelitian ini. Untuk mendapatkan data yang diinginkan dalam penyusunan penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa jenis pengambilan data dan beberapa alat yang digunakan dalam pengambilan data primer antara lain :

e. Interview

Yaitu dengan mengadakan wawancara langsung dengan responden yaitu karyawan PT Padasa Enam Utama.

f. Observasi

Yaitu pengumpulan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek yang diteliti untuk mengetahui fakta-fakta yang ada pada obyek penelitian.

g. Kuesioner

Yaitu perolehan data secara kuesioner yang melibatkan responden. Data ini diperoleh berdasarkan hasil dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden yang ada hubungannya dengan seputar permasalahan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

h. Dokumentasi

Yaitu data yang bertujuan menggambarkan aktifitas yang terjadi dilapangan yang diharapkan mampu menggambarkan data-data yang diperoleh melalui observasi, wawancara maupun kuesioner.

Perolehan data yang dikumpulkan dari hasil wawancara dengan menggunakan skala ukur. Nilai variable kompensasi dan kinerja dapat diketahui dengan menggunakan skala likert atau skala ukur.

Pilihan jawaban responden dalam bentuk skala ukur yang telah disediakan, yaitu :

- Setuju : Skor (4)
- Cukup Setuju : Skor (3)
- Kurang Setuju : Skor (2)
- tidak Setuju : Skor (1) (Nazir, 2003).

Jumlah skor tingkat kompensasi dan kinerja antara 1-4.

Indikator-indikator yang diperlukan dalam memperoleh informasi tentang kompensasi dan kinerja karyawan PT Padasa Enam Utama adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Indikator kompensasi dan kinerja karyawan

| Variabel | Indikator Variabel | Jumlah Soal |
|------------|--|-------------|
| Kompensasi | | |
| Gaji/Upah | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan. 2. Gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggungjawabnya. 3. Gaji yang diberikan sesuai frekuensi jam kerja. 4. Gaji yang diterima selalu | 1-7 |

| | | |
|-----------|---|-------|
| | <p>memuaskan.</p> <p>5. Gaji diberikan sesuai dengan jabatan karyawan saat ini dalam perusahaan.</p> <p>6. Gaji diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan.</p> <p>7. Gaji yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan.</p> | |
| Insentif | <p>8. Pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku.</p> <p>9. Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.</p> <p>10. Insentif diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan</p> <p>11. Karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan efektif.</p> <p>12. Karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan efisien.</p> <p>13. Insentif yang diberikan berdasarkan pada masa kerja karyawan didalam perusahaan.</p> <p>14. Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok.</p> | 8-14 |
| Tunjangan | <p>15. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan.</p> <p>16. Tunjangan yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan karyawan.</p> <p>17. Tunjangan hari raya selalu dibayarkan tepat waktu.</p> <p>18. Tunjangan yang diberikan membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, terutama bila karyawan diberikan tanggungjawab dengan resiko</p> | 15-22 |

| | | |
|-------------------------|--|-------|
| | <p>tinggi.</p> <p>19. Tunjangan yang diberikan menciptakan rasa percaya diri bagi karyawan untuk ikut berbaur dalam pergaulan baik dikantor, maupun lingkungan kerja.</p> <p>20. Tunjanga yang diberikan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.</p> <p>21. Tunjangan yang diberikan mendorong karyawan untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan.</p> <p>22. Pemberian tunjangan membuat karyawan loyal terhadap perusahaan.</p> | |
| Fasilitas | <p>23. Gedung kantor sudah sesuai dengan standar kenyamanan.</p> <p>24. Ruangan kantor difasilitasi dengan system computer yang sangat baik.</p> <p>25. Diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan agar lebih mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya.</p> | 23-25 |
| Jumlah | | 25 |
| Kinerja karyawan | | |
| Kualitas | <p>1. Karyawan teliti dalam bekerja.</p> <p>2. Karyawan dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan.</p> <p>3. Karyawan dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat.</p> <p>4. Karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.</p> <p>5. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat karyawan capai dengan baik.</p> | 1-6 |

| | | |
|-----------------|---|-------|
| | 6. Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja. | |
| Kuantitas | 7. Selama bekerja hasil kerja karyawan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu. 8. Selama bekerja karyawan berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja. 9. Kuantitas atau jumlah kerja karyawan lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain. | 7-9 |
| Ketepatan Waktu | 10. Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat karyawan kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi. 11. Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya. | 10-11 |
| Efektivitas | 12. Perusahaan memiliki struktur organisasi, jelas, rinci dan masih berlaku, diketahui dan dijadikan acuan seluruh pimpinan karyawan. 13. Setiap pimpinan memiliki kumpulan uraian tuga untuk semua job title yang ada dibawah tanggungjawabnya. 14. Pekerjaan yang ada saat ini sudah memberikan hasil yang cukup efektif. 15. Pimpinan pada umumnya memiliki pengalaman dan kompetensi yang cukup untuk melaksanakan tugas tanggungjawabnya. 16. Semua fungsi SDM dilaksanakan secara sistematis. 17. Setiap job title dilengkapi dengan uraian tugas secara formal. 18. Kompetensi pengetahuan dan pembelajaran menjadi setiap bagian profil kompetensi karyawan | 12-18 |
| | 19. Karyawan akan mempertimbangkan pendapat orang lain yang lebih | |

| | | |
|-------------|---|-------|
| Kemandirian | berpengalaman dalam mengambil keputusan. | 19-25 |
| | 20. Karyawan dapat mengerjakan tugas-tugas dari perusahaan tanpa meminta bantuan dari orang lain. | |
| | 21. Karyawan akan mementingkan pekerjaannya dari pada hal-hal lain. | |
| | 22. Karyawan akan merasa kurang percaya diri jika tidak meminta pendapat oranglain atas masalah dalam pekerjaannya. | |
| | 23. Karyawan mersa malas untuk mengerjakan tugas-tugas dari perusahaan yang sulit. | |
| | 24. Karyawan berusaha menyelesaikan sendiri masalah yang terjadi dilapangan tanpa meminta bantuan orang lain. | |
| | 25. Karyawan siap jika harus mempertanggungjawabkan konsekuensi dari kesalahan saat dilangan. | |
| | Jumlah | 25 |

Sumber: Variabel kompensasi dan kinerja

Metode Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2 yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dan system kompensasi di PT Padasa Enam Utama.

Dalam menjawab rumusan masalah yang ketiga, digunakan analisis linear berganda terhadap variabel independen dan dependen yang telah ditentukan. Perolehan data yang dikumpulkan dari hasil wawancara dengan

menggunakan metode skala ukur. Data yang dikumpulkan berdasarkan skala ukur digunakan untuk diolah kedalam bentuk persamaan regresi linear berganda.

Persamaan metode regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Upah

X₂ = Insentif

X₃ = Tunjangan

X₄ = Fasilitas

e = Error

a = Intercept/konstanta

c. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik instrument digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut (sugiyono, 2013) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah product moment dari karl pearson, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- R_{xy} = koefisien korelasi
N = jumlah nilai
X₁ = nilai hasil tes pertama
X₂ = nilai hasil tes kedua

Kemudian hasil dari r_{xy} dikonsultasikan dengan product moment (r tabel), apabila hasil yang diperoleh r hitung > r tabel maka instrument tersebut valid.

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variable. Suatu kuisioner dinyatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu :

3. *Repeted measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan diberi pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
4. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghazali, 2005).

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus cronchbach alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ^2 = varians total

Definisi dan Batasan Operasional

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian agar menghindari dan kesalahpahaman dan kekeliruan dalam proses penelitian, maka penulis membuat definisi dan batasan operasional sebagai berikut :

1. Kinerja tenaga kerja mengandung pengertian yakni perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan teori kinerja, dikemukakan bahwa kinerja tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: latar belakang pendidikan dan keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja dan kesehatan, tingkat penghasilan jaminan sosial, lingkungan dan iklim, teknologi, dan kesempatan berprestasi
2. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama.
3. faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gizi karyawan, pelatihan dan masih banyak yang lainnya.
4. Kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.
5. Upah merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

6. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
7. Tunjangan adalah balas jasa yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang tujuannya agar meningkatkan semangat kerja bagi karyawan.
8. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha.
9. Penelitian dilakukan di PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara.
10. objek dalam penelitian ini yaitu semua karyawan yang ada di PT Padasa Enam Utama.

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

Sejarah PT Padasa Enam Utama

PT. Padasa Enam Utama kebun teluk dalam dulunya merupakan PTP VI (persero) yang sekarang menjadi PTPN IV kebun Air Batu. Pada bulan Maret tahun 1990 terjadi peralihan dari PTP VI (Persero) ke PT. Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam.

Pabrik minyak kelapa sawit (PMKS) PT. Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam didirikan pada tahun 1989. Pabrik semi otomatis ini memiliki luas areal 9 ha dengan kapasitas 30 ton TBS/Jam yang sekarang sudah 50 ton TBS/Jam. Sebelumnya didirikannya PMKS Kebun Teluk Dalam, produksi TBS Kebun Teluk Dalam diolah di PMKS Kebun Air Batu dan pulau raja bahkan apabila kedua pabrik tersebut tidak dapat menampung TBS dari kebun Teluk Dalam maka TBS dikirim ke Brangir, Tanah Itam Ulu ataupun Pabatu. Dengan dibangunnya PMKS Kebun Teluk Dalam ini maka pengiriman ke PMKS kebun lain dihentikan. Sekarang PMKS Kebun Teluk Dalam juga menerima TBS dari pihak luar atau TBS selain dari Kebun Teluk Dalam itu sendiri. Areal PMKS tersebut juga dibangun kantor pabrik, bengkel umum, bengkel otomotif, instalasi perairan, gudang motorial, gudang bbm dan laboratorium pabrik.

Pada tahun 1989-2003 Limbah cair kelapa sawit dialirkan ke badan sungai silomlom karena masih mengikuti sistem PTP VI sebelumnya. Pada tahun 2004 terjadi perubahan mengenai pembuangan LCKS tersebut yakni dibuang atau diaplikasikan ke areal tanaman kelapa sawit dengan syarat telah terjadi proses pendinginan dikolam pengasaman lalu dialirkan ke tower pendingin lalu ke kolam

aerobi selanjutnya kolam fakulatif dan terakhir diaplikasikan keareal dengan cara dialirkan melalui system garis aplikasi.

Jumlah tenaga kerja yang dipakai saat ini 698 orang terdiri daei 92 tenaga kerja wanita dan 606 tenaga kerja pria.

Lokasi dan Luas Perkebunan

Letak geografis

Kebun Teluk Dalam terletak di Kecamatan Teluk Dalam, Kabupaten Asahan, batas-batasnya:

5. Sebelah utara berbatasan dengan desa suka raja dan desa sipaku
6. Sebelah timur berbatasan dengan desa pulau tanjung dan desa silomlom.
7. Sebelah selatan berbatasan dengan desa pulau maria, sungai masehi dan sungai asahan.
8. Sebelah barat berbatasan dengan jalan lintas sumatera, desa air teluk kiri dan desa pulau maria.

Topografi

Perkebunan Teluk Dalam terletak pada ketinggian 2 s/d 18 Mdpl dan beriklim sedang dengan curah hujan rata-rata 1200 mm/tahun dengan intensitas cahaya matahari 60% serta lama penyinaran rata-rata 7 jam/hari.

Desa di perkebunan Teluk Dalam terletak pada 4 desa yaitu:

5. Afdeling I, terletak di dusun masihi desa pulau maria
6. Afdeling II, III dan IV terletak di desa perk Teluk Dalam
7. Afdeling V, terletak di desa suka raja

8. Afdeling VI, terletak di desa Teluk Dalam

Disamping itu perkebunan teluk dalam juga berbatasan dengan beberapa desa sebagai berikut :

1. Desa Air Teluk Kiri
2. Desa Pulau Maria
3. Desa Mekar Tanjung
4. Desa Pulau Tanjung
5. Desa Teluk Dalam
6. Desa Teluk Manis
7. Desa silomlom
8. Desa Sipaku
9. Desa Sidotimbul

Luasa Areal Perkebunan

PT Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam memiliki Luas Hak Guna Usaha (HGU) 5.734.27 ha, terdiri dari 6 afdeling tanaman kelapa sawit,emplasmen,pembibitan, pabrik dan kolam limbah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah keseluruhan karakteristik yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan yang menunjang kehidupannya kearah yang lebih baik.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pekerja dan pelaksana PT. Padasa Enam Utama. Adapun jumlah responden yang diambil yaitu sebanyak 53 orang karyawan pekerja dan pelaksana.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Variabel gaji

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Gaji

| No item | r hitung | sig | Keterangan |
|---------|----------|-------|------------|
| P-1 | 0,729 | 0,000 | Valid |
| P-2 | 0,774 | 0,000 | Valid |
| P-3 | 0,615 | 0,000 | Valid |
| P-4 | 0,681 | 0,000 | Valid |
| P-5 | 0,729 | 0,000 | Valid |
| P-6 | 0,570 | 0,000 | Valid |
| P-7 | 0,583 | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel gaji, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataannya valid karena memiliki $sig < \alpha$ (0,05)

Variabel Insentif

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Insentif

| No item | r hitung | Sig | Keterangan |
|---------|----------|-------|-------------|
| P-1 | 0,132 | 0,279 | Tidak Valid |
| P-2 | 0,521 | 0,000 | Valid |
| P-3 | 0,570 | 0,000 | Valid |
| P-4 | 0,449 | 0,000 | Valid |
| P-5 | 0,243 | 0,048 | Valid |
| P-6 | 0,352 | 0,003 | Valid |
| P-7 | 0,275 | 0,022 | Valid |

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel insentif, diketahui bahwa pada butir pernyataannya P-1, tidak valid karena memiliki $sig > \alpha (0,05)$

Variabel Tunjangan

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Tunjangan

| No item | r hitung | Sig | Keterangan |
|---------|----------|-------|-------------|
| P-1 | 0,513 | 0,000 | Valid |
| P-2 | 0,581 | 0,000 | Valid |
| P-3 | 0,432 | 0,000 | Valid |
| P-4 | 0,443 | 0,000 | Valid |
| P-5 | 0,493 | 0,000 | Valid |
| P-6 | 0,324 | 0,007 | Valid |
| P-7 | 0,144 | 0,230 | Tidak valid |
| P-8 | 0,378 | 0,001 | Valid |

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel tunjangan, diketahui bahwa pada butir pernyataannya P-7 tidak valid karena memiliki $sig > \alpha (0,05)$.

Variabel Fasilitas

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel Fasilitas

| No item | r hitung | Sig | Keterangan |
|---------|----------|-------|------------|
| P-1 | 0,552 | 0,000 | Valid |
| P-2 | 0,546 | 0,000 | Valid |
| P-3 | 0,379 | 0,002 | Valid |
| P-4 | 0,405 | 0,001 | Valid |
| P-5 | 0,492 | 0,000 | Valid |
| P-6 | 0,561 | 0,000 | Valid |
| P-7 | 0,504 | 0,000 | Valid |
| P-8 | 0,610 | 0,000 | Valid |
| P-9 | 0,503 | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel fasilitas, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataannya valid karena memiliki $sig < \alpha (0,05)$.

Variabel kinerja karyawan

Tabel 6. Hasil uji validitas kinerja karyawan

| No. item | r hitung | Sig | Keterangan |
|----------|----------|-------|-------------|
| P-1 | 0,409 | 0,001 | Valid |
| P-2 | 0,308 | 0,009 | Valid |
| P-3 | 0,233 | 0,048 | Valid |
| P-4 | 0,206 | 0,082 | tidak valid |
| P-5 | 0,350 | 0,003 | Valid |
| P-6 | 0,268 | 0,021 | Valid |
| P-7 | 0,337 | 0,004 | Valid |
| P-8 | 0,157 | 0,186 | tidak valid |
| P-9 | 0,364 | 0,002 | Valid |
| P-10 | 0,433 | 0,000 | Valid |
| P-11 | 0,385 | 0,001 | Valid |
| P-12 | 0,450 | 0,000 | Valid |
| P-13 | 0,159 | 0,176 | tidak valid |
| P-14 | 0,244 | 0,036 | Valid |
| P-15 | 0,180 | 0,125 | tidak valid |
| P-16 | 0,237 | 0,042 | Valid |
| P-17 | 0,399 | 0,001 | Valid |
| P-18 | 0,341 | 0,003 | Valid |
| P-19 | 0,141 | 0,233 | tidak valid |
| P-20 | 0,322 | 0,005 | Valid |

| | | | |
|------|-------|-------|-------------|
| P-21 | 0,302 | 0,010 | Valid |
| P-22 | 0,497 | 0,000 | Valid |
| P-23 | 0,303 | 0,007 | Valid |
| P-24 | 0,341 | 0,003 | Valid |
| P-25 | 0,177 | 0,134 | tidak valid |

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel kinerja karyawan (y), diketahui bahwa pada butir pernyataannya P-4,P-8,P-13,P-15,P-19,p-25, tidak valid karena memiliki $sig > \alpha (0,05)$.

Reliabilitas

Tabel 7. Hasil uji Reliabilitas variabel (x) Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas

| No | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha yang disyaratkan | Keterangan |
|----|------------------|-----------------------------------|------------|
| 1 | 0,860 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | 0,620 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | 0,619 | 0,60 | Reliabel |
| 4 | 0,771 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 8. Hasil uji Reliabilitas variabel (y) Kinerja karyawan

| No | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha yang disyaratkan | Keterangan |
|----|------------------|-----------------------------------|------------|
| 1 | 0,754 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

B. Pengaruh Upah (Gaji), Insentif, Tunjangan dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama

Adanya penerimaan atas penghargaan dalam bentuk uang ataupun barang berdasarkan pekerjaan yang dilakukan merupakan salah satu alat ukur untuk mengetahui apakah orang tersebut merasa setuju atau tidak setuju dengan upah yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan. Tingkat kinerja untuk karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya pemberian upah(gaji), insentif, tunjangan dan fasilitas yang dilakukan perusahaan di PT. Padasa Enam Utama. Jika semakin besar pemberian upah yang dilakukan perusahaan dan sesuai dengan waktu penerimaan yang sudah ditetapkan, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi karena upah sangat mempengaruhi kebutuhan sosial untuk masing-masing karyawan. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan di daerah penelitian, maka diperlukan metode analisis linear berganda. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | Standar error | T-hitung | Sig |
|-----------------|--------------------------|----------------------|-----------------|------------|
| Gaji (x1) | 0,271 | 0,089 | 3,063 | 0,004 |
| Insentif(x2) | 0,331 | 0,093 | 3,562 | 0,001 |
| Tunjangan (x3) | 0,189 | 0,092 | 2,066 | 0,44 |
| Fasilitas(x4) | 0,373 | 0,105 | 3,559 | 0,01 |
| Konstanta | -0,484 | 0,442 | | |
| R-Square | 0,662 | | | |
| Multiple-R | 0,813 | | | |
| F-hitung | 23,471 | | | |
| f-tabel | 2,79 | | | |
| t-tabel | 2,01 | | | |

Sumber: data primer diolah (2017)

Dari tabel 9 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,484 + 0,271(x_1) + 0,331(x_2 + 0,189(x_3) + 0,373(x_4) + e$$

Dari hasil pengujian diketahui nilai konstanta sebesar -0,484. Nilai koefisien determinasi (R-square) dari penelitian ini adalah 0,662 artinya 66,2% tingkat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh adanya variable Gaji, Insentif,tunjangan,dan Fasilitas yang diterima oleh karyawan, sedangkan sisanya 33,8 dapat dijelaskan oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

e. Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien (x₁) sebesar 0,271 yang bernilai positif, artinya jika gaji karyawan ditingkatkan maka akan menyebabkan kinerja karyawan bertambah dengan asumsi variable lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Nilai t-hitung variable gaji adalah 3,063 dan nilai t-tabel 2,01, maka t-hitung > t-tabel (3,063 > 2,01) dan hasil signifikansi (0,004 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variabel gaji pokok secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat kinerja karyawan di daerah penelitian.

Hal ini disebabkan karena gaji pokok merupakan pendapatan tetap yang setiap bulannya diterima oleh karyawan baik karyawan pekerja maupun pelaksana. Adanya jaminan dari perusahaan yang memberikan penghasilan tiap bulannya kepada karyawan sangat membantu kebutuhan ekonomi keluarga

karyawan. Semakin besar gaji pokok yang diterima karyawan , maka semakin tinggi kinerja yang diberikan karyawan kepada pihak perusahaan perkebunan. Rata-rata gaji pokok yang diterima karyawan didaerah penelitian adalah Rp 2.369.255/ Bulan untuk karyawan pekerja dan untuk karyawan pelaksana sebesar Rp 2.500.000 /Bulan dengan kriteria gaji pokok yang masih rendah sehingga beberapa penerimaan lainnya selain gaji pokok sangat diperlukan untuk penambahan kebutuhan karyawan.

f. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien regresi insentif (X_2) sebesar 0,331 yang bernilai positif, artinya jika insentif karyawan ditingkatkan maka akan menyebabkan kinerja karyawan bertambah dengan asumsi variable lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Nilai t-hitung variable insentif 3,562 dan nilai t-tabel 2,01, maka t-hitung > t-tabel ($3,562 > 2,01$) dan hasil signifikansi ($0,001 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variable insentif secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat kinerja karyawan di daerah penelitian.

Hal ini disebabkan karena insentif merupakan program yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut menjadi lebih giat dalam bekerja, insentif termasuk seperti balas jasa perusahaan kepada karyawannya. Contoh insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan didaerah penelitian seperti reward (penghargaan).

g. Pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien regresi tunjangan (x3) sebesar 0,189 yang bernilai negatif, artinya jika tunjangan karyawan dikurangi maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun dengan asumsi variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Nilai t-hitung variable insentif adalah 2,066 dan nilai t-tabel 2,01, maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,066 > 2,01$) dan hasil signifikansi ($0,44 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variable tunjangan secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Tunjangan diperoleh sekali dalam setahun oleh karyawan sebagai bentuk dari apresiasi kerja yang dilakukan untuk setiap karyawan baik karyawan pekerja maupun pelaksana. Adanya pemberian tunjangan setiap tahunnya sangat membantu dalam menjamin kebutuhan social ekonomi dan kesehatan keluarga karyawan. Jika karyawan ataupun keluarga karyawan mengalami sakit dan butuh biaya rumah sakit, maka pemberian bonus ini sangat membantu dalam mengatasi biaya tersebut.

h. Pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien regresi fasilitas (x_4) sebesar 0,373 yang bernilai positif artinya jika fasilitas karyawan ditingkatkan maka akan menyebabkan kinerja karyawan bertambah dengan asumsi variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Nilai t-hitung variable fasilitas adalah 3,559 dan nilai t-tabel 2,01 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,559 > 2,01$) dan hasil signifikansi ($0,01 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variable fasilitas secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat kinerja karyawan.

Fasilitas merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja, contoh fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan pelaksana seperti ruangan (kantor), computer, selain itu perusahaan juga menyediakan fasilitas seperti bangunan rumah untuk karyawan, rumah ibadah, koperasi serta menyediakan sekolah untuk anak karyawan. Dengan adanya fasilitas yang disediakan perusahaan sangat membantu karyawan, seperti adanya koperasi yang menyediakan bahan pokok, karyawan dapat mengambil bahan pokok di koperasi tanpa membayar uang akan tetapi jika karyawan menerima gaji, gaji yang diterima akan dikurangi untuk melunasi hutang yang ada di koperasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maupun hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

3. Tingkat kinerja untuk karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya pemberian upah (gaji) , insentif, tunjangan dan fasilitas yang dilakukan perusahaan di PT. Padasa Enam Utama.
4. Dari hasil pengujian diketahui nilai konstanta sebesar -0,484. Nilai koefisien determinasi (R-square) dari penelitian ini adalah 0,662 artinya 66,2% tingkat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh adanya variable Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas yang diterima oleh karyawan, sedangkan sisanya 33,8 dapat dijelaskan oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diambil, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

3. Disarankan kepada PT. Padasa Enam Utama untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, 2008. Sistem Teori Ekonomi. Abdul. Sina
- Badrun , M. 2006. Keberlanjutan Pengembangan Perkebunan Kelapa Sawit Pendekatan Pelaksanaan dan Pendanaanya Direktorat Jendral Perkebunan, Jakarta.
- Dessler, Garry. 2000. Human Resource Management 8th Edition. New Jersey. Prentice-Hall, Inc.
- _____. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko Hani. 2002. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nainggolan, Dkk. 2012. Faktor-faktor Yang Berhubungan Produktivitas Karyawan. Jurnal Ilmiah Agr IBA ISSN 2303-1158 No.2.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Robbins. 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umar, Husein. 2010. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Waridin dan Guritno Bambang. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja". JRBI, VOL. 1 No. 1, pp.63-74.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Karakteristik Responden

| No Sampel | Jenis Kelamin | | Umur (Tahun) | Jumlah Tanggungan (Jiwa) | Pengalaman Kerja (Tahun) |
|-----------|---------------|-----------|--------------|--------------------------|--------------------------|
| | Laki-laki | Perempuan | | | |
| 1 | - | ✓ | 52 | - | 35 |
| 2 | ✓ | - | 35 | 4 | 9 |
| 3 | ✓ | - | 38 | 2 | 9 |
| 4 | ✓ | - | 31 | 3 | 9 |
| 5 | ✓ | - | 34 | 2 | 9 |
| 6 | - | ✓ | 45 | - | 23 |
| 7 | ✓ | - | 44 | 3 | 17 |
| 8 | ✓ | - | 34 | 3 | 6 |
| 9 | ✓ | - | 67 | 2 | 28 |
| 10 | ✓ | - | 44 | 4 | 24 |
| 11 | ✓ | - | 28 | 2 | 4 |
| 12 | ✓ | - | 33 | 3 | 10 |
| 13 | ✓ | - | 39 | 3 | 23 |
| 14 | ✓ | - | 32 | 2 | 20 |
| 15 | ✓ | - | 41 | 3 | 19 |
| 16 | ✓ | - | 41 | 3 | 27 |
| 17 | ✓ | - | 48 | - | 29 |
| 18 | ✓ | - | 50 | 4 | 29 |
| 19 | - | ✓ | 49 | 1 | 4 |
| 20 | - | ✓ | 50 | - | 9 |
| 21 | ✓ | - | 39 | 4 | 8 |
| 22 | ✓ | - | 28 | - | 8 |
| 23 | ✓ | - | 26 | 1 | 24 |
| 24 | ✓ | - | 49 | 3 | 10 |

| | | | | | |
|----|---|---|----|---|----|
| 25 | ✓ | - | 29 | 3 | 4 |
| 26 | ✓ | - | 25 | 2 | 25 |
| 27 | ✓ | - | 50 | 2 | 7 |
| 28 | ✓ | - | 26 | 2 | 27 |
| 29 | ✓ | - | 50 | - | 27 |
| 30 | ✓ | - | 47 | 2 | 10 |
| 31 | ✓ | - | 33 | 4 | 9 |
| 32 | ✓ | - | 33 | 3 | 32 |
| 33 | ✓ | - | 57 | 2 | 7 |
| 34 | ✓ | - | 35 | 3 | 7 |
| 35 | ✓ | - | 31 | 2 | 19 |
| 36 | ✓ | - | 39 | 4 | 19 |
| 37 | ✓ | - | 34 | 2 | 9 |
| 38 | ✓ | - | 46 | 3 | 24 |
| 39 | ✓ | - | 53 | 1 | 35 |
| 40 | ✓ | - | 42 | 3 | 19 |
| 41 | - | ✓ | 38 | - | 18 |
| 42 | ✓ | - | 44 | 4 | 24 |
| 43 | ✓ | - | 50 | 1 | 20 |
| 44 | ✓ | - | 32 | 1 | 8 |
| 45 | ✓ | - | 28 | 2 | 20 |
| 46 | ✓ | - | 30 | 2 | 25 |
| 47 | ✓ | - | 25 | 1 | 3 |
| 48 | ✓ | - | 35 | 4 | 9 |
| 49 | ✓ | - | 38 | 2 | 9 |
| 50 | ✓ | - | 31 | 3 | 9 |
| 51 | ✓ | - | 34 | 2 | 9 |
| 52 | ✓ | - | 44 | 3 | 17 |

| | | | | | | |
|---------------|-----------|----------|---|-------------|------------|------------|
| | 53 | ✓ | - | 34 | 3 | 6 |
| Jumlah | 48 | 5 | | 2070 | 118 | 821 |
| Rataan | 1 | - | | 39 | 2 | 15 |

Sumber: data primer diolah (2017)

Lampiran 2. Hasil uji jawaban responden pada variabel gaji (X_1)

| Responden | item 1 | item 2 | item 3 | item 4 | item 5 | item 6 | item 7 | Total | rata-rata |
|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|------------------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 3 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 3 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 51 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |

Sumber: data primer diolah (2017)

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 |
| 42 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 46 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| 51 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 |
| 52 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 |

Sumber: data primer diolah (2017)

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 40 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 | 3 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 | 3 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 3 |
| 51 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 | 3 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3 |

Sumber: data primer diolah (2017)

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 | 3 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | 4 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 | 3 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 | 3 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 48 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 | 3 |
| 53 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 |

Sumber: data primer diolah (2017)

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 73 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | | 75 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 74 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 70 | 3 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | | 73 | 3 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | | 72 | 3 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | | 75 | 3 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | | 73 | 3 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | | 75 | 4 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 | 3 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | | 72 | 3 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 | 4 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | | 75 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | | 72 | 3 |

Lampiran 7. Hasil uji validitas variabel gaji

| | | | Correlations | | | | | | | |
|-----------------|--------|-------------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | indi_1 | indi_2 | indi_3 | indi_4 | indi_5 | indi_6 | indi_7 | total |
| Kendall's tau_b | indi_1 | Correlation Coefficient | 1.000 | .657** | .547** | .441** | .569** | .426** | .457** | .729** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 | .000 | .001 | .000 | .002 | .001 | .000 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_2 | Correlation Coefficient | .657** | 1.000 | .564** | .519** | .603** | .480** | .380** | .774** |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . | .000 | .000 | .000 | .000 | .005 | .000 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_3 | Correlation Coefficient | .547** | .564** | 1.000 | .394** | .418** | .422** | .426** | .615** |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | . | .004 | .002 | .002 | .002 | .000 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_4 | Correlation Coefficient | .441** | .519** | .394** | 1.000 | .473** | .484** | .492** | .681** |
| | | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .004 | . | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_5 | Correlation Coefficient | .569** | .603** | .418** | .473** | 1.000 | .414** | .509** | .729** |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | .000 | . | .002 | .000 | .000 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_6 | Correlation Coefficient | .426** | .480** | .422** | .484** | .414** | 1.000 | .299* | .570** |
| | | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .002 | .000 | .002 | . | .029 | .000 |

| | | | | | | | | | |
|--------|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| indi_7 | Correlation Coefficient | .457** | .380** | .426** | .492** | .509** | .299* | 1.000 | .583** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .005 | .002 | .000 | .000 | .029 | . | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| total | Correlation Coefficient | .729** | .774** | .615** | .681** | .729** | .570** | .583** | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | . |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8. Hasil uji validitas variabel insentif

| | | | Correlations | | | | | | | |
|-----------------|--------|-------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | indi_1 | indi_2 | indi_3 | indi_4 | indi_5 | indi_6 | indi_7 | total |
| Kendall's tau_b | indi_1 | Correlation Coefficient | 1.000 | .082 | -.013 | .058 | -.138 | -.115 | -.054 | .132 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .546 | .925 | .666 | .315 | .386 | .688 | .279 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_2 | Correlation Coefficient | .082 | 1.000 | .552** | .187 | .190 | -.095 | .096 | .521** |
| | | Sig. (2-tailed) | .546 | . | .000 | .160 | .165 | .473 | .469 | .000 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_3 | Correlation Coefficient | -.013 | .552** | 1.000 | .219 | .122 | .090 | .106 | .570** |
| | | Sig. (2-tailed) | .925 | .000 | . | .095 | .364 | .488 | .418 | .000 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_4 | Correlation Coefficient | .058 | .187 | .219 | 1.000 | .195 | .036 | -.017 | .449** |
| | | Sig. (2-tailed) | .666 | .160 | .095 | . | .149 | .785 | .899 | .000 |

| | | | | | | | | | |
|--------|-------------------------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| indi_5 | Correlation Coefficient | -.138 | .190 | .122 | .195 | 1.000 | .146 | .051 | .243* |
| | Sig. (2-tailed) | .315 | .165 | .364 | .149 | . | .276 | .709 | .048 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| indi_6 | Correlation Coefficient | -.115 | -.095 | .090 | .036 | .146 | 1.000 | -.087 | .352** |
| | Sig. (2-tailed) | .386 | .473 | .488 | .785 | .276 | . | .507 | .003 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| indi_7 | Correlation Coefficient | -.054 | .096 | .106 | -.017 | .051 | -.087 | 1.000 | .275* |
| | Sig. (2-tailed) | .688 | .469 | .418 | .899 | .709 | .507 | . | .022 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| total | Correlation Coefficient | .132 | .521** | .570** | .449** | .243* | .352** | .275* | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .279 | .000 | .000 | .000 | .048 | .003 | .022 | . |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9. Hasil uji validitas variabel tunjangan

Correlations

| | | | indi_1 | indi_2 | indi_3 | indi_4 | indi_5 | indi_6 | indi_7 | total |
|-----------------|--------|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Kendall's tau_b | indi_1 | Correlation Coefficient | 1.000 | .082 | -.013 | .058 | -.138 | -.115 | -.054 | .132 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .546 | .925 | .666 | .315 | .386 | .688 | .279 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_2 | Correlation Coefficient | .082 | 1.000 | .552** | .187 | .190 | -.095 | .096 | .521** |
| | | Sig. (2-tailed) | .546 | . | .000 | .160 | .165 | .473 | .469 | .000 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_3 | Correlation Coefficient | -.013 | .552** | 1.000 | .219 | .122 | .090 | .106 | .570** |
| | | Sig. (2-tailed) | .925 | .000 | . | .095 | .364 | .488 | .418 | .000 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_4 | Correlation Coefficient | .058 | .187 | .219 | 1.000 | .195 | .036 | -.017 | .449** |
| | | Sig. (2-tailed) | .666 | .160 | .095 | . | .149 | .785 | .899 | .000 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_5 | Correlation Coefficient | -.138 | .190 | .122 | .195 | 1.000 | .146 | .051 | .243* |
| | | Sig. (2-tailed) | .315 | .165 | .364 | .149 | . | .276 | .709 | .048 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_6 | Correlation Coefficient | -.115 | -.095 | .090 | .036 | .146 | 1.000 | -.087 | .352** |
| | | Sig. (2-tailed) | .386 | .473 | .488 | .785 | .276 | . | .507 | .003 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_7 | Correlation Coefficient | -.054 | .096 | .106 | -.017 | .051 | -.087 | 1.000 | .275* |
| | | Sig. (2-tailed) | .688 | .469 | .418 | .899 | .709 | .507 | . | .022 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | total | Correlation Coefficient | .132 | .521** | .570** | .449** | .243* | .352** | .275* | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .279 | .000 | .000 | .000 | .048 | .003 | .022 | . |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10. Hasil uji validitas variabel fasilitas

| | | | Correlations | | | | | | | | | |
|-----------------|--------|-------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | indi_1 | indi_2 | indi_3 | indi_4 | indi_5 | indi_6 | indi_7 | indi_8 | indi_9 | total |
| Kendall's tau_b | indi_1 | Correlation Coefficient | 1.000 | .798** | -.035 | -.035 | .362** | .300* | .144 | .262* | .227 | .552** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 | .799 | .799 | .007 | .025 | .278 | .050 | .089 | .000 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_2 | Correlation Coefficient | .798** | 1.000 | .024 | .024 | .368** | .240 | .131 | .254 | .315* | .546** |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . | .859 | .859 | .006 | .077 | .329 | .059 | .019 | .000 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_3 | Correlation Coefficient | -.035 | .024 | 1.000 | .465** | .256 | .121 | .145 | .235 | .178 | .379** |
| | | Sig. (2-tailed) | .799 | .859 | . | .001 | .060 | .375 | .282 | .084 | .190 | .002 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_4 | Correlation Coefficient | -.035 | .024 | .465** | 1.000 | .327* | .359** | .276* | .367** | .206 | .405** |
| | | Sig. (2-tailed) | .799 | .859 | .001 | . | .017 | .008 | .041 | .007 | .130 | .001 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_5 | Correlation Coefficient | .362** | .368** | .256 | .327* | 1.000 | .166 | .065 | .127 | .123 | .492** |
| | | Sig. (2-tailed) | .007 | .006 | .060 | .017 | . | .216 | .627 | .341 | .356 | .000 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_6 | Correlation Coefficient | .300* | .240 | .121 | .359** | .166 | 1.000 | .458** | .377** | .336* | .561** |
| | | Sig. (2-tailed) | .025 | .077 | .375 | .008 | .216 | . | .001 | .005 | .012 | .000 |
| | | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | indi_7 | Correlation Coefficient | .144 | .131 | .145 | .276* | .065 | .458** | 1.000 | .624** | .245 | .504** |

| | | | | | | | | | | | |
|--------|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .278 | .329 | .282 | .041 | .627 | .001 | . | .000 | .064 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| indi_8 | Correlation Coefficient | .262* | .254 | .235 | .367** | .127 | .377** | .624** | 1.000 | .454** | .610** |
| | Sig. (2-tailed) | .050 | .059 | .084 | .007 | .341 | .005 | .000 | . | .001 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| indi_9 | Correlation Coefficient | .227 | .315* | .178 | .206 | .123 | .336* | .245 | .454** | 1.000 | .503** |
| | Sig. (2-tailed) | .089 | .019 | .190 | .130 | .356 | .012 | .064 | .001 | . | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| Total | Correlation Coefficient | .552** | .546** | .379** | .405** | .492** | .561** | .504** | .610** | .503** | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | . |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|-------|--|
| | | 0 | | 0 | 0 | 0 | 7 | 1 | 9 | 1 | 0 | 7 | 6 | 0 | 6 | 7 | 6 | 0 | 3 | 0 | 5 | 0 | 3 | 8 | 6 | 8 | | |
| | | 0 | | 0 | 0 | 0 | 7 | 1 | 9 | 0 | 4 | 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 0 | 0 | 3 | 6 | 6 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 3 | |
| | | 2 | | | | | | 6 | | | | | | | | 3 | | | 5 | | | | | | | | | |
| | N | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 | |
| | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| | indi_3 | 0 | .4 | 1. | .4 | .2 | - | 0. | . | .3 | 0. | 0. | 0. | 0. | - | - | 0. | 0. | - | 0. | .3 | . | 0. | 0. | - | 0. | .233* | |
| | Correlation | .2 | 0 | 0 | .4 | .8 | 0. | 1 | 3 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0. | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0. | 0. | | |
| | Coefficient | 2 | 2* | 0 | 2* | 0* | 0 | 5 | 5 | 4* | 5 | 7 | 3 | 4 | 0 | . | 8 | 0 | . | 6 | 7* | 8 | 0 | 1 | 0 | 0. | | |
| | | 2 | * | 0 | * | | 2 | 7 | 5 | * | 3 | 8 | 9 | 4 | 8 | 0 | 4 | 1 | 0 | 9 | | 0 | 1 | 3 | 0 | 0. | | |
| | | 9 | | | | | 7 | | * | * | | | | | 3 | 1 | | 6 | | 8 | | * | | 4 | | 4 | | |
| | | 6 | | | | | | 0 | | | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0 | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0.048 | |
| | Sig. (2- | .0 | 0. | | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | | |
| | tailed) | 9 | 0 | | 0 | 4 | 4 | 5 | 0 | 0 | 9 | 6 | 7 | 4 | 4 | 9 | 7 | 5 | 6 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 7 | 3 | | |
| | | 6 | 3 | | 1 | 0 | 4 | 3 | 1 | 4 | 7 | 3 | 3 | 5 | 0 | 1 | 5 | 7 | 1 | 4 | 5 | 4 | 7 | 0 | 4 | 8 | | |
| | | | | | | | | 0 | | | | | | | 6 | | | 6 | | | 0 | | 0 | | | | | |
| | N | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 | |
| | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| | indi_4 | . | .3 | .4 | 1. | .5 | 0. | 0. | . | 0. | .2 | 0. | - | 0. | - | 0 | 0. | 0. | 0 | 0. | . | 0. | - | 0. | .3 | 0.206 | | |
| | Correlation | 3 | 7 | 4 | 0 | 6 | 1 | 2 | 3 | 2 | 6 | 0 | 0. | 1 | 0. | . | 0 | 0 | . | 0 | 2 | 4 | 1 | 0. | 0. | 0. | | |
| | Coefficient | 5* | 1* | 2* | 0 | 1* | 6 | 5 | 0 | 5 | 8* | 5 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 7 | 0 | 4 | 0 | 1 | 6 | 0 | 9 | 8* | | |
| | | | * | * | | * | 1 | 0 | 4 | 6 | | 5 | 0 | 1 | 0 | 5 | 4 | 8 | 3 | 4 | 8 | 8 | 7 | 2 | 9 | | | |
| | | | | | | | | 0 | | | | | | | 5 | 3 | | 4 | | | * | * | | | | | | |
| | | | | | | | | 0 | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| | Sig. (2- | .0 | 0. | 0. | | 0. | 0. | 0. | 0 | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0.082 | |
| | tailed) | 1 | 7 | 1 | | 0 | 2 | 7 | 0 | 6 | 4 | 8 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 6 | 8 | 5 | 2 | 0 | 0 | 2 | 6 | 1 | | |
| | | | | | | 0 | 3 | 0 | 2 | 1 | 9 | 8 | 3 | 5 | 3 | 6 | 5 | 8 | 0 | 0 | 3 | 0 | 8 | 8 | 0 | 2 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| indi_1 1 | Correlation Coefficient | .354* | 0.008 | 0.005 | 0.003 | 0.008 | 0.006 | 0.000 | 0.009 | 0.005 | 1.000 | .44* | .39* | .565* | 0.022 | 0.015 | .465* | 0.003 | 0.009 | 0.000 | 0.001 | 0.009 | 0.006 | 0.008 | 0.007 | 0.002 | 0.000 | .385** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .003 | .008 | .002 | .001 | .007 | .008 | .001 | .008 | .006 | .000 | .001 | .005 | .000 | .002 | .003 | .001 | .008 | .006 | .000 | .001 | .003 | .004 | .003 | .005 | .003 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| indi_1 2 | Correlation Coefficient | -.038 | 0.009 | 0.000 | -.005 | 0.001 | 0.002 | 0.008 | -.003 | 0.001 | .203* | .440* | 0.006 | 0.004 | .205* | 0.002 | 0.000 | 0.003 | -.002 | 0.000 | -.001 | .303* | 0.004 | 0.009 | 0.005 | 0.001 | 0.000 | .450** |
| | Sig. (2-tailed) | .779 | .004 | .007 | .004 | .003 | .005 | .003 | .009 | .007 | .000 | .005 | .001 | .002 | .000 | .006 | .003 | .001 | .005 | .007 | .000 | .004 | .002 | .003 | .001 | .001 | .003 | .000 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| indi_1 3 | Correlation Coefficient | 0.000 | 0.002 | 0.000 | 0.001 | 0.001 | -.000 | 0.002 | 0.000 | -.000 | 0.001 | .309* | 0.002 | 0.001 | 0.002 | 0.003 | 0.001 | 0.001 | 0.002 | 0.000 | 0.001 | 0.000 | -.000 | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.159 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|-------------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|
| | | 7 7 | 4 | 4 | 1 | 3 | 6 5 | 3 | 5 0 | 1 1 | 2 | | 4 | 0 | 4 | 5 * | 1 | 3 | 8 8 | 6 | 3 | 3 3 | 8 | 4 9 | 8 | 5 3 | | | |
| | Sig. (2-tailed) | 0 .5 7 3 | 0. 1 3 | 0. 4 5 | 0. 0 5 | 0. 3 1 | 0. 2 3 | 0. 1 9 | 0. 7 1 | 0. 3 2 | 0. 6 0 | 0. 1 5 | | 0. 5 1 | 0. 0 2 | 0. 5 8 | 0. 1 1 | 0. 9 1 | 0. 5 1 | 0. 5 3 | 0. 9 3 | 0. 3 1 | 0. 7 4 | 0. 1 0 | 0. 3 7 | 0. 1 4 | 0. 3 9 | 0. 2 9 | 0.176 |
| | N | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 53 | |
| indi_1 4 | Correlation Coefficient | 0 .9 6 | 0. 1 0 | - 0 8 | - 0 0 | 0. 0 9 | - 0 8 | 0. 2 5 | 0. 1 4 | 0. 9 4 | - 0 7 | .5 6 * | .2 7 3 | 0. 2 6 | 1. 0 0 | . 2 3 | 0. 0 1 | 0. 2 2 | 0. 1 8 | 0. 0 6 | - 0 4 | 0. 1 8 | 0. 0 2 | 0. 0 7 | - 0 4 | 0. 0 2 | 0. 0 6 | 0. 0 8 | .244* |
| | Sig. (2-tailed) | 0 4 8 3 | 0. 4 4 | 0. 5 4 | 0. 4 3 | 0. 9 4 | 0. 5 2 | 0. 1 5 | 0. 7 5 | 0. 5 0 | 0. 9 0 | 0. 0 0 | 0. 0 2 | 0. 0 5 | | 0. 0 3 | 0. 5 9 | 0. 0 2 | 0. 1 7 | 0. 6 2 | 0. 2 4 | 0. 3 5 | 0. 8 3 | 0. 1 1 | 0. 7 8 | 0. 6 1 | 0. 1 8 | 0. 6 5 | 0.036 |
| | N | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 5 3 | 53 | |
| indi_1 5 | Correlation Coefficient | - 0 7 0 | - 0 5 2 | - 0 1 4 | 0. 2 3 5 | - 0 3 1 | 0. 1 5 | 0. 0 0 | 0. 0 3 | - 0 0 | 0. 0 4 | 0. 2 2 | 0. 0 8 | .3 0 5 | .2 9 3 | 1. 0 0 | 0. 1 8 | .3 2 * | 0. 0 7 | 0. 1 5 | - 0 3 | - 0 0 | - 0 0 | 0. 1 3 | 0. 0 6 | 0. 2 9 | 0. 0 2 | 0. 1 9 | 0.180 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|-------------------------|-------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|------|------|------|--------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | 0.68 | 0.03 | 0.06 | 0.06 | 0.05 | 0.05 | 0.10 | 0.09 | 0.08 | 0.01 | 0.06 | 0.07 | 0.05 | 0.01 | 0.04 | 0.05 | 0.05 | 0.03 | 0.08 | 0.07 | 0.05 | 0.03 | 0.01 | 0.09 | 0.02 | 0.01 | 0.07 | 0.05 | 0.01 | 0.07 | 0.08 | 0.125 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| indi_1 6 | Correlation Coefficient | -0.01 | 0.00 | 0.08 | 0.03 | 0.07 | 0.04 | 0.06 | -0.08 | -0.04 | 0.00 | 0.04 | 0.05 | 0.00 | 0.09 | 0.01 | 0.07 | 0.02 | 0.00 | 0.36 | 0.03 | 0.06 | 0.04 | 0.00 | 0.21 | -0.06 | -0.01 | -0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | .237* | |
| | Sig. (2-tailed) | 0.89 | 0.96 | 0.05 | 0.05 | 0.09 | 0.04 | 0.08 | 0.06 | 0.09 | 0.07 | 0.02 | 0.06 | 0.05 | 0.04 | 0.01 | 0.05 | 0.08 | 0.09 | 0.00 | 0.06 | 0.01 | 0.01 | 0.08 | 0.03 | 0.04 | 0.02 | 0.06 | 0.09 | 0.05 | 0.07 | 0.06 | 0.042 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |
| indi_1 7 | Correlation Coefficient | .27 | 0.05 | 0.01 | 0.07 | 0.09 | 0.03 | 0.00 | .36 | -0.01 | .45 | 0.01 | 0.01 | 0.06 | .28 | 0.07 | 0.00 | 0.02 | 0.02 | 0.00 | 0.07 | 0.04 | 0.05 | 0.02 | 0.07 | 0.03 | 0.01 | 0.09 | 0.01 | 0.05 | 0.09 | .399** | |
| | Sig. (2-tailed) | .07 | .04 | .05 | .04 | .04 | .05 | .07 | .00 | .09 | .03 | .02 | .00 | .08 | .01 | .00 | .07 | .01 | .06 | .00 | .07 | .04 | .05 | .02 | .07 | .03 | .01 | .09 | .01 | .05 | .09 | .001 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| total | Correlation Coefficient | .409* | .38* | .23* | 0.206 | .35* | .28* | .37* | 0.157 | .36* | .43* | .38* | .45* | 0.159 | .24* | 0.237 | .39* | .34* | 0.141 | .32* | .49* | .30* | .34* | 0.177 | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.001 | 0.000 | 0.004 | 0.082 | 0.000 | 0.002 | 0.004 | 0.088 | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.006 | 0.003 | 0.002 | 0.000 | 0.000 | 0.003 | 0.005 | 0.000 | 0.000 | 0.007 | 0.003 | 0.004 |
| | N | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .813 ^a | .662 | .634 | .299 | .662 | 23.471 | 4 | 48 | .000 |

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x2, x3

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 8.390 | 4 | 2.097 | 23.471 | .000 ^b |
| | Residual | 4.289 | 48 | .089 | | |
| | Total | 12.679 | 52 | | | |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x4, x1, x2, x3

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|---------------------------------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound |
| 1 | (Constant) | -.484 | .442 | | -1.093 | .280 | -1.373 | .406 |
| | x1 | .271 | .089 | .277 | 3.063 | .004 | .093 | .449 |
| | x2 | .331 | .093 | .328 | 3.562 | .001 | .144 | .518 |
| | x3 | .189 | .092 | .193 | 2.066 | .044 | .005 | .374 |
| | x4 | .373 | .105 | .373 | 3.559 | .001 | .162 | .584 |

a. Dependent Variable: y