

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PANEN TETAP
(Studi Kasus: Afdeling 3 PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk di
Desa Sidodadi Kecamatan Pulo Bandring Kabupaten Asahan)**

S K R I P S I

Oleh:

**RAHMAD KURNIAWAN SIREGAR
NPM: 1404300155
Program Studi: Agribisnis**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PANEN TETAP
(Studi Kasus: Afdeling 3 PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk di Desa Sidodadi
Kecamatan Pulo Bandring Kabupaten Asahan)

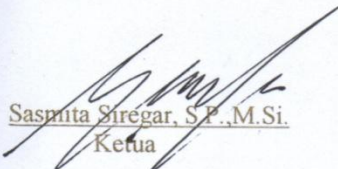
SKRIPSI

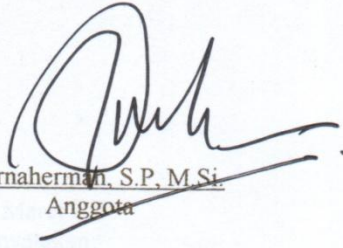
Oleh:

RAHMAD KURNIAWAN SIREGAR
1404300155
Agribisnis

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada Fakultas
Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Komisi Pembimbing


Sasmita Siregar, S.P., M.Si.
Ketua


Surnaherman, S.P., M.Si.
Anggota

Disahkan Oleh :
Dekan



Ir. Asrihantoro Munar, M.P.

Tanggal Lulus : 20 Maret 2019

PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama : RAHMAD KURNIAWAN SIREGAR

NPM : 1404300155

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Panen Tetap (Studi Kasus: Afdeling 3 PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk di Desa Sidodadi Kecamatan Pulo Bandring Kabupaten Asahan)" adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programming yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata di temukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, 20 Maret 2019

Yang menyatakan



Rahmad Kurniawan Siregar

RINGKASAN

RAHMAD KURNIAWAN SIREGAR (1404300155) dengan judul Skripsi “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN TETAP(Studi Kasus: Afdeling 3 PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk di Desa Sidodadi Kecamatan Pulo Bandring Kabupaten Asahan)”. Ketua komisi pembimbing ibu Sasmita Siregar, SP. M.Si.dan anggota komisi pembimbing bapak Surnaherman, SP,M.Si.

Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1).Untuk menganalisis Apasaja bentuk-bentuk kompensansi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk. 2).Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kesimpulan diperoleh hasil sebagai berikut: 1). Bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan terbagai dua yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari, upah, insentif, bonus dan tunjangan berupa tunjangan beras, THR, dan tunjangan pendidikan. Untuk kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan yaitu berupa fasilitas kerja, rumah, sarana olahraga dan hiburan, pengembangan kemampuan dan jaminan kesehatan dan tunjangan hari tua. 2). Nilai t hitung Kompensasi finansial = 4,722. Oleh karena itu t hitung $>$ t tabel atau $4,722 > 2.056$ dan sig. $0,013 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95 % berarti H_1 diterima H_0 ditolak dan nilai t hitung kompensasi non finansial = 2,371. Oleh karena itu t hitung $>$ t tabel atau $2,371 > 2.056$ dan sig. $0,025 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95 % berarti H_1 diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan panen.

Kata Kunci : Kompensasi. Kinerja Karyawan Panen Tetap

SUMMARY

RAHMAD KURNIAWAN SIREGAR (1404300155) with the title of Thesis "EFFECT OF COMPENSATION ON PERFORMANCE OF FIXED HARVEST EMPLOYEES (Case Study: Afdeling 3 PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk in Sidodadi Village, Pulo Bandring District, Asahan Regency)". Chairperson of the supervisory committee of SasmitaSiregar, SP. MS and member of the supervising commission Mr. Surnaherman, SP, M.Sc.

The objectives of this study are: 1). To analyze the application of forms of compensation given by the company staff of PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk. 2). To know what are the effects of compensation against employees

The conclusion is obtained the following results: 1). The form of compensation given by the company to employees is divided into two, namely financial statement consisting of, wages, incentives, bonuses and benefits in the form of rice allowances, THR, and education benefits. For non-financial compensation provided by the company, in the form of work facilities, houses, sports and entertainment facilities, capacity building and health insurance and allowance for your day. 2). Value t count financial compensation = 4.722. Therefore t count $>$ t table or $4.722 > 2.056$ and sig. $0.013 < 0.05$ at a confidence level of 95% means that H_1 is accepted H_0 is rejected and the value of non-financial compensation t count = 2.337. Therefore t count $>$ t table or $2,371 > 2,056$ and sig. $0.025 < 0.05$ at a confidence level of 95% means H_1 is accepted H_0 is rejected. So it can be concluded partially there is a significant effect between financial compensation and non-financial compensation on the performance of harvest employees.

Keywords: Compensation. Performance of Harvest Employees

RIWAYAT HIDUP

Rahmad Kurniawan Siregar, lahir di Emplasment Sisumut pada tanggal 31 Mei 1996 dari pasangan Bapak Budiman Siregar dan Ibu Nuratih Pane. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara.

Pendidikan yang telah ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Tahun 2008, menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Negri 117869 Impres Kampung Sri Pinang.
2. Tahun 2011, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negri 2 Kota Pinang.
3. Tahun 2014, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negri 1 Bilah Hulu.
4. Tahun 2014, diterima di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurusan Agribisnis.
5. Tahun 2017, mengikuti Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk.
6. Tahun 2019, melakukan Penelitian Skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN TETAP (Studi Kasus: Afdeling 3 PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk di Desa Sidodadi Kecamatan Pulo Bandring Kabupaten Asahan).

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah turut memberikan sumbangsinya dalam penyusunan Skripsi ini, yaitu :

1. Teristimewah ucapan tulus dan bakti penulis kepada orang tua, serta seluruh keluarga tercinta yang telah banyak memberikan dukungan serta motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir dengan sebaik-baiknya.
2. Ibu Sasmita Siregar S.P. M,Si, selaku Dosen Ketua Pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan masukan dan nasehat yang membangun kepada penulis.
3. Bapak Surnaherman, SP. M.Si, selaku Anggota Komisi Pembimbing yang membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
4. Ibu Ir. Asritanarni Munar, M.P, selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Khairunnisa Rangkuti S.P. M.Si. selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Seluruh Dosen Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh jajaran Staf biro Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh staf jajaran PT. Bakrie Sumatera Plantation Kisaran yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Seluruh karyawan panen kelapa sawit, yang telah bersedia memberikan waktu dan kesempatan bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

10. Seluruh sahabat penulis yang telah banyak memberikan bantuan baik berupa moril maupun dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini, terkhusus (Dessy Rawanti Anggraeni Siregar, S.Pd. Imam Andriansyah, SP. Chairuddin Darmawan, S.P. Yuda Pradana, S.P, M. Riski Anugrah, S.P, Anton Sujarwo, S.P. Ihwan Parlindungan, S.P. Yudha Agustian, S.P. Zainal Arifin, S.P. Efrida Oktarini, S.P. Novi Saraswati, Guntur Habibi, Basyir Nasution, Singgih Huda, S.P dan Nanda Satria Siregar)

Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan karunianya atas kebaikan hati bapak/ ibu serta rekan-rekan sekalian dan hasil penelitian ini dapat berguna khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala, berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun judul SKRIPSI yang akan dibahas oleh penulis adalah “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN TETAP”

Akhir kata penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bertujuan untuk penyempurnaan Skripsi ini kearah yang lebih baik. Semoga kita semua dalam lindungan allah subahana Walata'ala.

Medan, 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ii
UCAPAN TERIMAKASI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	7
Tujuan Penelitian	7
Kegunaan Penelitian	7
TINJAUAN PUSTAKA	8
Landasan teori	8
Penelitian Terdahulu	22
Kerangka Pemikiran.....	23
METODE PENELITIAN	24
Metode Penelitian.....	24
Metode Penentuan Lokasi	24
Metode Penarikan Sampel.....	24
Metode Pengumpulan Data	25
Metode Analisis Data	25
Definisi Dan Batasan Operasional	29
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN.....	31
Sejarah Umum.....	31
Visi Misi.....	32
Lokasi Dan Luas Perusahaan	33
Sisitem Penggajian	33
Struktur Organisasi.....	34

Karakteristik Sampel.....	35
HASIL DAN PEMBAHASAN	38
Bentuk-bentuk Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan.....	38
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	42
KESIMPULAN DAN SARAN	52
Kesimpulan.....	52
Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Luas Tanaman Kelapa Sawit Tanah Raja (BSP) Tahun 2014	4
2.	Indikator Kompesasi	10
3.	Distribusi Sampel BerdasrkanUsia	36
4.	Distribusi Sampel BerdasarkanStatus Karyawan.....	36
5.	Distribusi Sampel Berdasarkan Pengalaman	37
6.	Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan.....	44
7.	Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan.....	45
8.	Tanggapan Responden Tentang Hal-hal Yang berpengaruh Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan.....	46
9.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	47
10.	Nilai Koefisien Determinasi.....	48
11.	Nilai Hasil Uji F hitung.....	49
12.	Nilai T hitung Berdasarkan Output SPSS	50

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran	23

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Karakteristik Sampel.....	55
2.	Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Kompensasi Dari Aspek Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (X1).....	56
3.	Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Kompensasi Dari Aspek Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (X2).....	57
4.	Tanggapan Responden Terhadap Hal-hal Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).....	58
5.	Variabel Penelitian	59
6.	Hasil Output SPSS	60
7.	Struktur Organisasi Perusahaan	61

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia merupakan negara agraris yang kaya akan hasil pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan dan perikanan. Potensi alam tersebut dapat memberikan peluang bagi sebagian masyarakat Indonesia untuk melakukan usaha di bidang pertanian. Pertanian merupakan salah satu kegiatan yang paling mendasar bagi manusia. Pengembangan usaha agribisnis menjadi pilihan yang sangat strategis untuk membantu pemerintah dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Agribisnis merupakan bagian usaha dalam bidang pertanian, mulai dari produksi, pengolahan, pemasaran dan kegiatan lain yang berkaitan (Soekartawi, 2010).

Perkebunan merupakan salah satu sub sektor strategis yang secara ekonomis, ekologis dan sosial budaya memainkan peranan penting dalam pembangunan nasional. Adapun karakteristik perkebunan dapat ditinjau dari berbagai aspek antara lain dari jenis komoditas, hasil produksi, dan bentuk pengusahaannya. Ditinjau dari aspek komoditas, perkebunan terdiri atas tanaman tahunan dan tanaman semusim dengan areal penyebaran mulai dari dataran rendah sampai dataran tinggi. Ditinjau dari aspek produksi, hasil produksi perkebunan merupakan bahan baku industri, baik untuk kebutuhan dalam negeri maupun ekspor. Apabila ditinjau dari bentuk pengusahaannya, usaha perkebunan meliputi perkebunan besar negara (PBN), perkebunan besar swasta (PBS), perkebunan rakyat (PR). Salah satu komoditi perkebunan di Indonesia adalah kelapa sawit (Purba, 2013).

Kelapa sawit sebagai tanaman penghasil minyak sawit dan inti sawit merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan di Indonesia. Menurut (Wijayanti, 2013), pengembangan kelapa sawit di Indonesia mengalami pertumbuhan yang cukup pesat sejak tahun 1970 terutama priode 1980-an. Semua pelaku perkebunan kelapa sawit hanya terdiri atas perkebunan besar negara (PBN), namun pada tahun yang sama dibuka pula perkebunan besar swasta (PBS) dan perkebunan rakyat (PR) melalui pola perusahaan inti rakyat atau PIR dan selanjutnya berkembang pola swadaya.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Menurut Wiranegara (2015) “penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan”.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa di pisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motifasi kerja yang tinggi, maka laju rodapun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan

pencapaian yang baik bagi perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan produktifitas pun akan meningkat. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau upah merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Menurut Yuri (2011) “sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan kepemimpinan”.

Karyawan yang memiliki sifat perjuangan, disiplin, pengabdian dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Wiranegari, 2015).

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

PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan pada sektor kelapa sawit. Kebun Tanah Raja, PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk terletak di Provinsi Sumatera Utara, ± 80 km dari kota

Medan berlokasi di Kabupaten Asahan, \pm 15 m dari permukaan laut. Secara geologis, areal kebun Tanah Raja tergolong dalam informasi kuarter dalam bahan induk tuff liparit Toba dan endapan alluvial. Fisiografi sebagian besar areal merupakan daerah endapan Typic Paleudult (podsolik merah kuning) dan Typic Paleudult (Podsolik kuning) dan Typic Ochraqult (Hidromofik kelabu). Sifat fisik tergolong sedang ditunjukkan oleh tekstur liat berpasir, struktur tanah gumpal dengan konsentrasi tanah gembur sampai agak teguh.

Kebun Tanah Raja PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk memiliki luas (Hak Guna Usaha) HGU yang terdiri dari IV afdeling, dengan budidaya tanaman tanaman karet dan tanaman kelapa sawit dapat dilihat dari tabel.

Tabel.1. Luas Tanaman Kelapa Sawit Tanah Raja (BSP) Tahun 2014

Afdeling	Tahun Tanam Areal Produksi	Luas (Ha)	Umur Tanaman (Ha)
I	1996	7	19
	2004	138	11
	2010	58	5
	2011	82	4
II	2008	115	7
	2009	127	6
	2010	119	5
	2011	50	4
III	1993	47	22
	1994	64	21
	1996	159	19
	2000	30	15
IV	2001	198	14
	2002	62	13
	2003	115	11
	2005	27	10
	2008	49	7
	2009	40	6
V	2004	6	11
	2008	23	7
	2009	219	6
	2010	172	5

Sumber PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk

Jumlah tenaga kerja di perusahaan adalah 412 orang. Perusahaan ini memiliki pegawai tetap, buruh harian lepas. Untuk karyawan tetap dan buruh harian lepas di perusahaan ini diberikan kompensasi yaitu berupa gaji, tunjangan, bonus kinerja setiap akhir tahunnya. Diberikan berdasarkan pada jabatan, masa kerja, serta kemampuan masing masing setiap pegawai. Dan untuk karyawan buruh harian lepas diberikan gaji atau semacam fee atas kontribusinya terhadap perusahaan dalam setiap bulan nya. Penggolongan karyawan terbagi atas dua bagian yaitu karyawan pimpinan dan karyawan yang mengaku jabatan manajer dan 4 orang asisten, sedangkan karyawan pelaksana adalah seluruh karyawan diluar karyawan pimpinan yang memiliki golongan A dan golongan E. Fasilitas penunjang kinerja karyawan tersedia lengkap di kebun Tanah Raja meliputi antara lain tempat tinggal selama karyawan masih aktif bekerja, fasilitas kesehatan berupa poliklinik bagi karyawan, bonus bagi karyawan dari hasil keuntungan perusahaan dan tujuan untuk memotivasi agar karyawan akan lebih giat untuk bekerja. Mendapat sarana pendidikan dan olahraga, dan pada setiap tahun nya banyak juga mengadakan kegiatan-kegiatan yang bersifat religius, untuk memperingati hari besar keagamaan.

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan penigkatan potensi sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi karena tanpa sumberdaya manusia, organisasi tidak akan dapat berkembang yang akibatnya organisasi hanya dipandang sebagai intruksi atau lembaga tanpa adanya proses didalamnya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu perusahaan, seperti : modal, bahan mentah, dan tekhnologi tanpa didukung oleh manusia yang dapat bekerja efisien dan efektif, maka tetap tidak dapat mencapai

tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan mungkin ditemui kegagalan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan tersebut haruslah diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kompensasi langsung meliputi bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung, meliputi jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan. Sedangkan kompensasi non finansial adalah terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan probabilitas dan mengembangkan usahanya (Nathania, 2016).

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui

proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih maksimal dalam tanggung jawabnya atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Dito, 2010).

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apasaja beentuk-bentuk kompensansi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk
2. Bagaiman pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis Apasaja beentuk-bentuk kompensansi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan informasi bagi peneliti dalam mengembangkan wawasan.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kelapa Sawit

Kelapa sawit adalah tumbuhan industri atau perkebunan yang berguna sebagai penghasil minyak masak, minyak industri, maupun bahan bakar. Pohon kelapa sawit terdiri dari *spesies* yaitu, *elais guineensis*, *elaisoleifera* yang digunakan untuk pertanian komersil.

Adapun Klasifikasi Sawit adalah:

Kingdom : Plantae
Devisi : Tracheophyta
Kelas : Magnoliopsida
Ordo : Arecales
Famili : Arecaceae
Genus : Elais jacq.
Spesies : Elais guineensis J.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar 2013 mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai kesatuan organisasi.

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaan. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka

berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natural) yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya. Beberapa penulis membaginya dengan istilah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan penulis mengistilahkan dengan kompensasi Normatif dan Kebijakan. Pembagian istilah yang digunakan penulis untuk membagi kompensasi di dasari perilakunya yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku. (Wilson, 2012).

Kompensasi bersifat Normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri atas gaji atau upah (termasuk didalamnya gaji atau upah pokok, tunjangan tetap), dan komponen tetap lainnya, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya atau keagamaan.

Sedangkan Kompensasi bersifat Kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan atau dikarenakan pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

Adapun Indikator tentang Kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Indikator Kompensasi

Variabel	Dimensi /Sub Variabel	Indikator	No.Item Pernyataan	Skala
Kompensasi	Normatif	<p>1. Upah sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah</p> <p>2. Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang ada diemban.</p> <p>3. Upah yang dibagikan telah sesuai dengan prestasi yang dihasilkan .</p> <p>4. Mendapatkan tunjangan keluarga diluar perhitungan upah minimal.</p> <p>5. Mendapatkan tunjangan-tunjangan lain (misalnya tunjangan lauk pauk) yang bersuifat tetap setiap bulan, tanpa mengurangi UMK.</p> <p>6. Mendapatkan tunjangan kesehatan atau BPJS sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan.</p> <p>7. Mendapatkan tunjangan hari raya atau keagamaan sesuai ketentuan perundang-undangan.</p>	1-7	Ordinal
	Kebijakan	<p>8. Mendapatkan tunjangan makan setiap masuk bekerja.</p> <p>9 .Mendapatkan tunjangan transportasi setiap masuk bekerja.</p> <p>10. Mendapatkan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan.</p> <p>11. Setiap tahun menerima tunjangan jasa produksi.</p> <p>12. Memberi bonus yang dilakukan secara profesional dan adil.</p> <p>13. Mendapatkan uang cuti tahunan dari perusahaan.</p> <p>14. Setiap tahun berlibur bersama seluruh anggota.</p>	8-14	Ordinal

Tujuan Kompensasi

Setiap tindakan, kegiatan dan kebijaksanaan pasti dibuat dengan maksud mencapai tujuan tertentu. Demikian pula dalam hal kebijakan kompensasi ini memiliki tujuan utama perusahaan juga terhadap kinerja karyawan.

Semakin sesuai kompensasi yang diterima alhasil perusahaan akan mendapatkan hasil kerja karyawan yang maksimal. Selain itu juga kebijakan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan akan menghindarkan dari resiko protes dari keryawan dengan catatan sesuai dengan keinginan karyawannya.

Macam-Macam Kompensasi

Cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya juga untuk pertumbuhan perusahaan dengan memberikan kompensasi. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Namun dari beberapa pendapat secara umum kompensasi memiliki spesifikasi yang hampir sama. Dalam penelitian ini akan dibahas beberapa spesifikasi kompensasi yang diberikan PT. Bakrie kepada karyawannya.

Menurut beberapa ahli mengatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua macam,

1. “Kompensasi finansial yang keduanya terdiri dari kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung trsebut meliputi bayaran/pembayaran yang diperoleh seseorang/karyawan dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Disamping itu kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung”,

2. “Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja”.

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

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

Sistem Kompensasi

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki cara masing masing dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan. Dimana sistem yang digunakan disesuaikan terhadap keadaan lingkungan perusahaan serta disesuaikan terhadap sistem pada devisi lain yang berada pada perusahaan itu ataupun dipengaruhi oleh faktor eksternal oleh perusahaan seperti lingkungan masyarakat disekitar lingkungan kerja perusahaan.

Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah :

1. Sistem Waktu
2. Sistem Hasil
3. Sistem Borongan

Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

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

1. Ikatan Kerja Sama

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

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan 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 keadaan peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baru 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

Pengertian Kerja

Setiap perusahaan pasti mengharapkan berjalannya perusahaan dapat ditunjang dengan suatu kinerja karyawan yang baik. Dimana tiap karyawan memiliki karakteristik kinerja yang berbeda. Ada beberapa definisi tentang kinerja oleh beberapa ahli.

Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kualitas yang dimaksud disini adalah kehalusan,kebersihan dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, jadi hasil kinerja yang dihasilkan memiliki nilai persiangan yang mampu dibedakan dari hasil tiap karyawan yang lainnya. Sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja Mangkunegara, adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (*motivation*). Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja itu berupa kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) dari individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Selain itu motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan menjadi ukuran atau patokan atas maksimal tidaknya dia bekerja.

Penilaian Kinerja

Kinerja sangat erat hubungannya dengan masalah penilaian kinerja itu sendiri. Adapun jika kita berbicara mengenai produktivitas yang menjadi perhatian utama adalah masalah penilaian kinerja. Karena penilaian kinerja merupakan langkah awal yang sangat penting untuk menentukan kebijakan perusahaan yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan keseluruhan.

Penilaian kinerja dilakukan dengan bantuan metode predeterminasi dan formal seperti satu atau lebih.

Kompensasi dan Kinerja

Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.

Dapat disimpulkan bahwa, apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga menurun. Jadi pengamatan terhadap besar kompensasi karyawan menjadi tugas berat para pemimpin diperusahaan, sebab apabila hal tersebut mengalami sebuah masalah maka dengan cepat akan mempengaruhi berjalannya perusahaan.

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 standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.
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 tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, menilai umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana yang dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Marihot Tua Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melalukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja.

Sopiah (2008) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan,

teman kerja, sarana prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan mengacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2004), adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu :

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 seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

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

Menurut Rita Swietania (2009), manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan

target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dan penyelesaian pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Penilaian Pekerjaan

Penilaian pekerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar maka penilaian memberikan kesempatan 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 (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. Menurut Dessler, (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu :

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

Menurut Hani Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usahan untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

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

Hani Handoko (2000) menyebut bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.

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

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

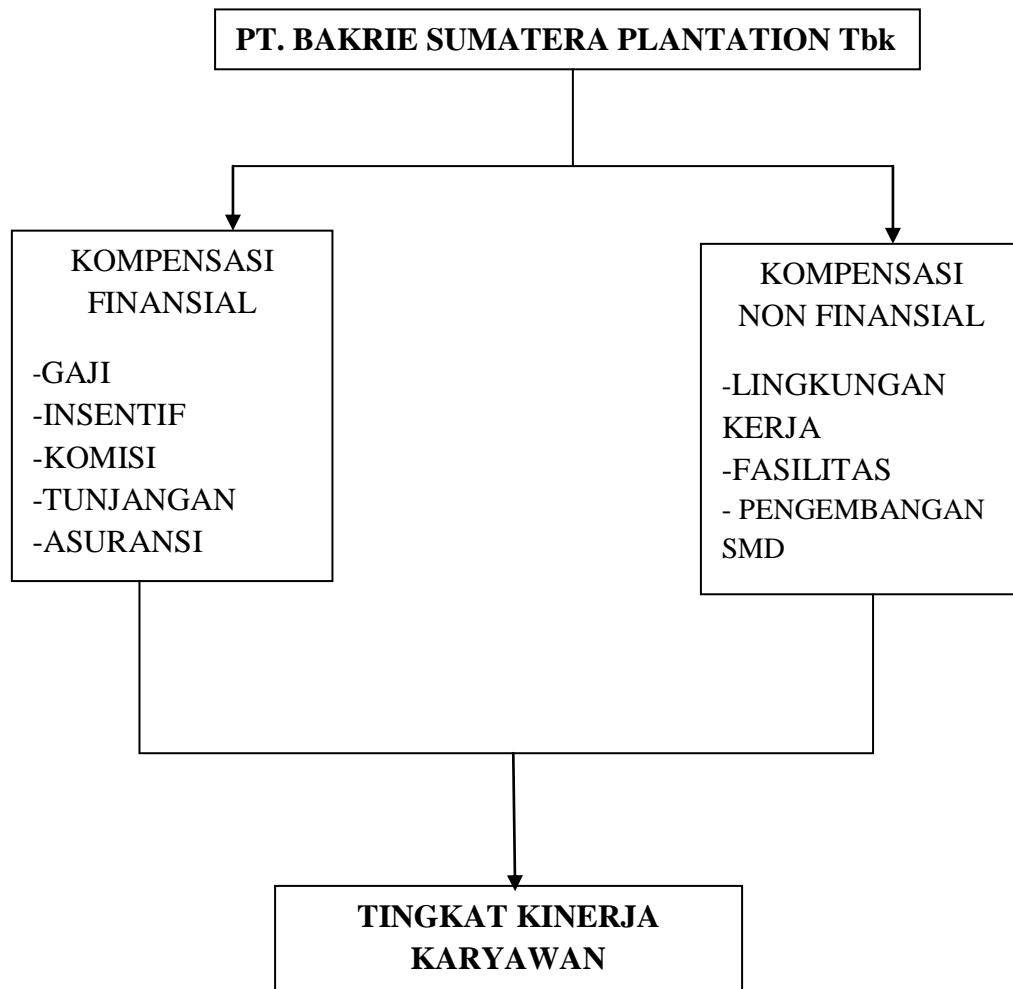
Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhan secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Dalam penelitian Yukl dan Latham, 1975 ; Latham dan Pursell, 1976 ; Yukl, Wexley dan Seymor, 1972 (dikutip oleh Wexley dan Yukl, 1988) menunjukkan bahwa insentif upah/gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut Prawiro Sentono, 1999 kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian.

Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Stefanus Andi Pratama, (2015) dengan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Asuransi Jiwasraya Persero Region Office Malang, Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Gambaran kompensasi finansial dan non finansial serta kinerja karyawan di PT. Jiwasraya (Persero) dapat diuraikan sebagai berikut : kompensasi finansial diperoleh nilai rata-rata yang masuk dalam kategori baik, kompensasi non finansial diperoleh nilai rata-rata yang masuk dalam kategori baik serta kinerja karyawan di PT. Jiwasraya (Persero) diperoleh nilai rata-rata yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Hal itu dapat diketahui bahwa dari perbandingan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Kesimpulan tersebut dapat diketahui dari hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka disimpulkan maka secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero). Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka disimpulkan bahwa maka secara parsial variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero)

KERANGKA PEMIKIRAN

Keterangan :

: —————> Menunjukkan Pengaruh

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus (case study) yaitu penelitian yang digunakan dengan melihat langsung kelengkapan studi kasus merupakan metode yang menjelaskan jenis penelitian mengenai studi objek tertentu selama turun waktu, atau suatu fenomena yang ditentukan pada suatu tempat yang belum tentu sama dengan daerah lain.

Metode Penentuan Daerah Penelitian

Daerah penelitian ditentukan secara purposive (sengaja) yaitu Afdeling 3 PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk di Desa Sidodadi Kecamatan Pulo Badring Kabupaten Asahan merupakan salah satu dari 5 Afdeling yang memiliki karyawan panen terbanyak diantara afdeling yang lainnya, dan mempunyai lahan paling luas diantara Afdeling yang lainnya. Data ini didapatkan dari PT Bakrie Sumatera Plantation Tbk. Selain itu dengan alasan penelitian ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan panen.

Metode Penarikan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan panen tetap yang terdapat dalam Afdeling 3 PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk di Desa Sidodadi Kecamatan Pulo Bandring Kabupaten Asahan yaitu sebanyak 30 karyawan. Menurut Arikunto (2006) didalam pengambilan sampel apabila subjek atau populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjek atau populasi besar dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari karyawan panen. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara (interview) melalui kuisisioner yang telah disiapkan sebelumnya.

Data sekunder sebagian data penunjang diperoleh dari catatan yang terdapat diberbagai instansi terkait, seperti PT. Bakrie Sumatera Plantation, jurnal dan skripsi.

Metode Analisa Data

Bentuk yang lebih mudah dipahami. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif, metode analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data dalam metode deskriptif, kuantitatif dan kualitatif. Dimana pada metode kuantitatif data diperoleh melalui wawancara dengan menggunakan kuisisioner kemudian menggunakan metode kualitatif dimana data dijelaskan dalam bentuk narasi, penuturan responden, dokumen dokumen pribadi seperti foto, catatan pribadi dan banyak hal lainnya.

Untuk menyelesaikan rumusan masalah untuk melihat bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan tidak tetap, maka dilakukan dengan menggunakan metode analisis linear sederhana. Sebelum dianalisis terlebih dahulu dilakukan pengukuran skor dari variabel independen yaitu gaji (x) tersebut dengan menggunakan Skalalikert. Dengan Skalalikert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item – item yang menggunakan

Skalalikert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata – kata antara lain : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Menurut Sugiyono (2014) Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh variabel gaji dan kinerja karyawan. Sebagaimana dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + bx + e$$

Hipotesis:

H₀ : ada pengaruh antara gaji dengan kinerja karyawan tidak tetap.

H₁ : tidak adanya pengaruh antara gaji dengan kinerja karyawan tidak tetap.

Analisis Regresi Linier Berganda

Mengacu pada model analisis regresi linier berganda penelitian ini menggunakan persamaan,

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependent* (kinerja karyawan)

a = Bilangan konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi parsial X₁, X₂

X₁ = Kompensasi finansial

X₂ = Kompensasi non finansial

E = Standart Error

Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan.

Penjelasan persamaan uji f sebagai berikut:

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

F : F hitung yang akan selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel

R^2 : Determinasi

k : Jumlah variabel bebas

n : Banyaknya subyek penelitian

Untuk mencari nilai R digunakan rumus :

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

$B_{1,2}$: Koefisien regresi

$X_{1,2}$: Skor item variabel $X_{1,2}$

Y : Skor item variabel Y

Untuk menolak atau menerima hipotesis dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika nilai F hitung > F tabel maka H_0

ditolak, artinya variabel Kompensasi Finansial (X1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai F hitung $<$ F tabel maka H0 diterima, artinya variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial). Analisis digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh diantara variabel bebas yang ada.

Rumus yang digunakan untuk menghitung uji t adalah :

$$t = \frac{b_1}{Sb_1}$$

Keterangan :

b_1 = koefisien regresi ke-i

Sb_1 = standar error dari koefisien b_1

Untuk menerima atau menolak hipotesis dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka H0 ditolak, artinya variabel Kompensasi Finansial (X1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai terhitung $<$ tabel maka H0 diterima, artinya

variabel Kompensasi Finansial (X1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Definisi Dan Batasan Operasional

1. Penelitian ini dilakukan di Afdeling III PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk di Desa Sidodadi Kecamatan Pulo Bandring Kabupaten Asahan
2. Faktor-faktor yang digunakan sebagai variabel bebas adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial
3. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi yang ada, dan karyawan panen tetap yang terdapat dalam afdeling III
4. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaan
5. Gaji merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pembayaran berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan
6. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji yang diberikan organisasi atau perusahaan
7. Tunjangan adalah asuransi kesehatan jiwa, liburan, yang diberikan perusahaan program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan pegawai
8. Fasilitas adalah mewakili jumlah substansial dari kompensasi yang dikeluarkan perusahaan untuk karyawan
9. Motivasi kerja adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu

10. Kinerja karyawan yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
11. Cara penarikan sampel adalah dengan menggunakan metode Arikunto 2014.
12. Cara untuk pengambilan data adalah dengan cara primer dan sekunder.
13. Waktu penelitian adalah 2018.

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

Sejarah Umum perkebunan

Pada tahun 1911 di dirikan dengan nama NV Hollandsch Amerikanssse Plantage Maatschappij sebagai perusahaan perkebunan karet, di tahun 1986 diakuisisi oleh PT Bakrie & Brothers dan berganti nama menjadi PT United Sumatera Plantations, tercatat di tahun 1990 di BEJ & BES Diversifikasi menjadi kelapa sawit dengan mendirikan anak perusahaan PT BPP di pasaman dan di tahun 1991 berganti nama menjadi PT Bakrie Sumatera Plantations. Mengakuisisi perusahaan kelapa sawit PT Agrowiyana Di jambi.

Mulai saat itu BSP melakukan sejumlah akuisisi baik untuk perkebunan karet dan kelapa sawit untuk memperbesar luasan areal operasional serta menjajarkan diri dengan memasuki perkebunan sejenis. Pada tahun 2010, BSP memasuki fase baru dengan memasuki industry turunan kelapa sawit dengan mengakuisisi asset oleokimia milik Domba Mas Group. Saat ini BSP juga tengah menjalankan proyek seed garden dengan bekerja sama dengan ASD Costa Rica, salah satu lembaga penelitian bibit kelapa sawit terkemuka di dunia. Proyek ini bukan hanya di tujukan untuk menyediakan bibit kelapa sawit untuk internal BSP dalam jangka panjang. Namun juga memposisikan BSP sebagai produsen bibit kelapa sawit di Indonesia. Saat ini lini usaha BSP terbentang dari produksi bibit kelapa sawit, industry hulu yaitu perkebunan karet dan kelapa sawit serta pabrik pengelolaan minyak kelapa sawit dan pabrik pengolahan karet, hingga industry hilir yaitu pengolahan produk turunan kelapa sawit yaitu oleokimia dan minyak goreng. Strategi bisnis tersebut telah menjadikan BSP sebagai perusahaan

perkebunan yang tertintegrasikan dan sejalan dengan visi BSP untuk menjadi : The Number one and Most Admired Integrated Agro Bussines Company in Indonesia. Berdasarkan anggaran Dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan usaha kegiatan UNSP meliputi bidang perkebunan, pengolahan, perdagangan dan pengangkutan hasil tanaman dan produk industri serta pabrik kertas.

Visi dan Misi Tujuan perusahaan/perkebunan

- Visi perusahaan

Menjadi perusahaan Agrobisnis terintegrasi nomor 1 dan paling dikagumi di Indonesia.

- Misi perusahaan

Mengembangkan dan menjaga kesinambungan kesejahteraan komunitas dengan melakukan ekstraksi penciptaan nilai optimal melalui kegiatan operasi yang Ramah Lingkungan dan memanfaatkan keahlian kunci dalam operasi multi Tanaman dan operasi Global.

Lokasi dan luasan perusahaan/perkebunan

Kebun Tanah Raja PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk memiliki luas (Hak Guna Usaha) HGU seluas 3,709 Ha. Terdiri dari IV afdeling, afdeling I,II,III,IV dengan budidaya karet seluas 1,759 Ha sedangkan Untuk seluruh Afdeling dengan budidaya tanaman kelapa sawit seluas 1,950 ha. Jumlah areal lain seluas 3,709 ha.

Salah satu Gambar tanaman kelapa sawit TM 2002 dan Tanaman karet TM 2008 pada Kebun Tanah Raja PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk.

Sistem Upah dan Penggajian

Pemberian gaji pada karyawan yang berlaku di PT. Bakrie Sumatera Plantation baik karyawan pimpinan maupun karyawan pelaksana mengacu berdasarkan pangkat golongan nya masing-masing.

Sistem Gaji/upah yang diterapkan diPT. Bakrie Sumatera Plantation adalah berdasarkan status pekerjaan nya yaitu :

- Untuk karyawan tetap yang menjadi dasar perhitungan gaji nya adalah berdasarkan golongan dan lama nya bekerja dalam perusahaan tersebut, Penggolongan karyawan terbagi atas dua bagian yaitu : Karyawan pimpinan dan Karyawan pelaksana. Karyawan pimpinan adalah karyawan yang mengakui jabatan manager, Asisten. Sedangkan Karyawan pelaksana adalah seluruh karyawan di luar Karyawan Pimpinan.
- Sedangkan untuk karyawan BHL (Buruh Harial lepas) yang menjadi dasar perhitungan gaji nya adalah daftar hadir yang dibuat di afdeling/lapangan dan di tanda tangani oleh mandor dan asisten afdeling.

Selain gaji pokok, para tenaga kerja juga mendapat fasilitas tunjangan dan premi. Perkebunan memberikan fasilitas perumahan, pengobatan (kesehatan) dan jatah beras, sedangkan tunjangan yang diberikan berupa THR (Tunjangan Hari raya) yang setiap satu tahun sekali dan bonus tahunan tidak ada.

Struktur Organisasi Dan Deskripsi Tugas

Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu harus di susun secara efisien, cocok dengan tugas, mudah dapat dikuasai dan dikendalikan serta fleksibel terhadap segala kemungkinan yang telah ada maupun yang tidak terduga. Struktur Organisasi di susun untuk membagi dan mengatur pembagian tenaga kerja dalam suatu sistem. Petugas yang bersangkutan harus dapat menjadi spesialis dan dapat menambah pengetahuannya mengenai pengetahuan terhadap hal hal yang tak terduga dan bersifat khusus. Kemampuan khusus itu harus dapat dimanfaatkan dengan penuh, masing-masing kelompok tugas harus merupakan satu bidang kegiatan tersendiri yang bersifat kerja di dalamnya adalah sama dan saling mengisi.

Penetapan struktur organisasi yang tepat dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya jika struktur organisasi tidak tepat maka akan dapat mengakibatkan pemborosan bagi perusahaan. Dalam melaksanakan kegiatan sehari hari PT. Bakrie Sumatera Plantation menggunakan struktur organisasi garis dan perlimpahan wewenang berlangsung secara vertical yaitu pimpinan tertinggi dan seterusnya sampai pekerja. Mengenai bagan struktur Organisasi di perusahaan PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk dapat dilihat pada lampiran 4

Karakteristik Sampel

Sampel merupakan komponen yang paling penting dalam sebuah penelitian. Karakteristik sampel harus sesuai dengan tujuan penulisan sebuah penelitian. Sesuai dengan judul maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan panen dengan jumlah 30 orang responden yang terdapat di

Afdeling 3, PT. Bakrie Sumatera Plantation TBK. Dari keseluruhan sampel yang berjumlah 30 Orang ditentukan secara acak.

Karakteristik sampel penelitian dibedakan berdasarkan tingkat pendidikan, usia, Pengalaman dan status kerja. Penulis akan menjabarkan keseluruhan karakteristik sampel penelitian tersebut satu persatu.

a. Pendidikan

Karakteristik sampel penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dibedakan menjadi 3 golongan. Untuk lebih jelasnya datanya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SD	4	13
2	SMP	7	23
3	SMA	19	64
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan sampel penelitian yang paaling banyak berada di jenjang SMA yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 64% dari keseluruhan sampel. Jenjang pendidikan paling sedikit berada di jenjang pendidikan SD

b. Usia

Karakteristik sampel penelitian berdasarkan rentang usia dapat dibedakan seperti yang terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia (Tahun)	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	25-40	22	73,33
2	41-56	8	26,67
3	> 57	0	0
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan data yang ada pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah sampel penelitian yang paling tinggi berada pada rentang usia 25-40 tahun, yakni 22 orang atau 73,33% dari keseluruhan jumlah sampel.

c. Status Karyawan

Karakteristik sampel berdasarkan Status kerja dapat dibedakan seperti yang terdapat pada tabel berikut.

Tabel 4. Jumlah Luas Lahan Responden

No	Status Karyawan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	BHL	9	30
2	Karyawan Tetap	21	70
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan data yang ada pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah sampel penelitian dengan status karyawan tetap adalah sebanyak 21 orang atau 70% dari keseluruhan sampel dan Status Buruh harian lepas sebanyak 9 orang atau 30% dari keseluruhan sampel.

d. Pengalaman

Karakteristik sampel penelitian berdasarkan pengalaman dibedakan menjadi beberapa kelompok waktu. Untuk lebih jelasnya datanya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Pengalaman

No	Pengalaman	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	1-10	19	63,33
2	>11	11	36,67
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pengalaman sampel penelitian yang paling banyak adalah 1-10 tahun dengan persentase sebesar 63,33%. Sedangkan untuk jumlah sampel dengan pengalaman terendah berada dikelompok > 11 tahun sebanyak orang atau 36,67% dari total keseluruhan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk-Bentuk Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang tertentu atas jasanya.

Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan tampak pada upaya perusahaan dalam membangun sistem pengupahan dan remunerasi yang kompetitif. Perusahaan menetapkan pengupahan sesuai peraturan Pemerintah, termasuk Pemerintah Daerah serta kesepakatan antara Badan Kerjasama Perusahaan Perkebunan Sumatera (BKS-PPS) dengan pengurus Daerah Federasi Serikat Pekerja (PD-FSP), dan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PP-SPSI). Dengan demikian batas standar pengupahan yang diberlakukan di Perusahaan telah memenuhi batas Upah Minimum Provinsi/Kabupaten (UMP atau UMK) dan sesuai dengan standar pengupahan di sektor perkebunan. Termasuk dalam standar pengupahan, Perusahaan memberikan bonus tahunan (sesuai kinerja individu dan kemampuan perusahaan), uang makan, uang mandah (uang pindah untuk mutasi pekerjaan

antar perkebunan), upah kerja lembur, tunjangan hari keagamaan, jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan serta bantuan sosial lain kepada karyawan. Berikut adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Bakrie Sumatera Plantation terhadap karyawan:

Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah Kompensasi langsung yang diberikan oleh perusahaan meliputi bayaran/pembayaran yang diperoleh seseorang/karyawan dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Adapun bentuk kompensasi finansial di PT. Bakrie Plantation adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Sistem pemberian upah dan gaji karyawan golongan staf dan non staf pada dasarnya adalah sama. Hanya dalam pelaksanaannya, orang-orang yang melaksanakan sistem penggajian/pengupahan untuk staf dan non staf yang berbeda. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan pengawasan. Karyawan dengan status HIP, sistem penggajiannya didasarkan atas jasa yang diberikan sesuai dengan golongannya, dan tidak bergantung pada jam atau hari kerja maupun jumlah produk yang dihasilkan. Sedangkan karyawan dengan status *labour*, pembayaran upahnya adalah atas dasar waktu kerjanya berdasarkan tarif upah harian, di samping tunjangan-tunjangan, lembur, dan premi yang dikaitkan dengan produktivitas. Pelaksanaan pembayaran gaji/upah karyawan dilakukan dua kali dalam sebulan, yaitu :

- a. Pembayaran pertama sebesar 30 % dari upah bulanan dan dibayarkan pada pertengahan bulan. Upah ini dikenal dengan istilah gaji kecil.

b. Pembayaran kedua sebesar sisa upah bulanan ditambah dengan upah lembur yang diperoleh (jika ada) dibayarkan pada setiap akhir bulan. Pembayaran ini dikenal dengan istilah gajian besar. Untuk tenaga kerja harian (*casual labour*), pembayaran gaji pokok dan upah lembur dibayarkan pada setiap Sabtu.

Unsur-unsur pengupahan pada perusahaan terdiri atas :

- a. Gaji pokok. Gaji pokok ditentukan berdasarkan jabatan, status, dan masa kerja.
- b. Upah lembur. Untuk upah lembur ditentukan setiap jamnya sebagai berikut : a). Hari Biasa Jam I : 150 % dari upah/jam reguler. Jam II dan seterusnya : 200 % dari upah/jam reguler. b). Hari Libur Jam I – VII : 200 % dari upah/jam reguler. Jam VIII dan seterusnya : 300 % dari upah/jam reguler.
- c. Tunjangan dan premi

Selain menerima gaji pokok, karyawan sadap juga menerima uang tambahan seperti premi apabila karyawan memenuhi borong atau target perusahaan yang telah ditetapkan perusahaan. Premi dibayarkan oleh perusahaan sesuai hasil panen dari karyawan.

Untuk peningkatan produktivitas, perusahaan juga memberikan tunjangan-tunjangan berdasarkan jabatan dan status, serta premi sebagai upah perangsang bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Adapun bentuk tunjangan yang diberikan oleh perusahaan adalah tunjangan beras, THR, Jaminan Kesehatan dan Tunjangan Pendidikan.

PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk bekerja sama dengan PT. Niaga sebagai distributor untuk menghasilkan beras. Beras yang dihasilkan kemudian diberikan kepada masing-masing pekerja. Pembagian beras ini dilakukan setiap 1 bulan sekali.

Pembagian beras meliputi :

- 1 bulan = 15 Kg/pekerja
- 1 bulan = 9 Kg/Istri pekerja
- 1 bulan = 7,5 Kg/ 1 orang anak

Untuk pembagian beras ini hanya dibagikan kepada pekerja yang sudah menjadi karyawan tetap dan umur anak yang berhak menerima pembagian beras yaitu sampai umur 17 tahun, lebih dari 17 tahun sudah tidak menjadi tanggungan PT. Bakrie Plantation Tbk.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja seperti Fasilitas, pengembangan karyawan dan jaminan hari tua dan kesehatan. Berikut adalah bentuk kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan:

1. Fasilitas karyawan. Adapun bentuk fasilitas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yaitu berupa, perumahan, sarana ibadah, fasilitas

kesehatan berupa polikbun dan sarana olahraga berupa lapangan bola, tenis dan badminton.

2. Tunjangan hari tua. Pihak perusahaan tidak hanya memperhatikan kesejahteraan karyawan yang masih aktif bekerja saja, tetapi juga masih mengingat jasa karyawan yang telah pensiun, dengan memberikan jaminan hari tua dan pensiunan pada setiap bulannya.
3. Pengembangan SDM Program pengembangan SDM berbasis kompetensi didasarkan pada Model Kompetensi PT. BSP yang terdiri dari 3 (tiga) kelompok: Kompetensi Inti, Kompetensi Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional, dengan 5 (lima) tingkatan pada setiap kelompok. Proses pengkajian kompetensi dilakukan oleh internal assessor untuk seluruh staf di lingkungan PT. BSP. Data Kajian Kompetensi berlaku untuk periode 2 (dua) tahun dan digunakan dalam pemetaan profil individu staf sebagai pelengkap aspek kinerja dalam penyusunan profil Human Asset Values (HAV). Untuk tahun 2015, kajian kompetensi dilaksanakan untuk 552 karyawan, yang hasilnya dijadikan sebagai dasar bagi Analisa atas Kebutuhan Pelatihan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kuesioner tentang tanggapan responden terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lakukan pengukuran sikap dengan menggunakan Skala Likert. Di berikan dengan cara memilih sikap yang sudah di dalam kusioner. Menurut (Sugiono,2012) penentuan skor jawaban berdasarkan 5.

Skala sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Selanjutnya semua jawaban responden di jumlahkan ke dalam renting scale dan di tentukan daerah intervalnya. Reting scale di lakukan untuk mengetahui data angket atau (kusioner) wawancara secara umum dan keseluruhanyang di dapat dari penelian angket (kusioner) dan wawancara.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$panjangkelasinterpal = \frac{Rentang}{BanyakKelas Interval}$$

Dimana :

Rentang = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Berdasarkan rumus diatas maka panjang kelas interval adalah :

$$Panjang Kelas Interval = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka interval dari kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik (STB)

1,80 – 2,59 = Kurang Baik (KB)

2,60 – 3,39 = Cukup Baik (CB)

3,40 – 4,19 = Baik (B)

4,20 – 5,00 = Sangat Baik (SB)

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja sangat beragam antara lain adalah faktor yang berasal dari internal karyawan yaitu berupa, kemampuan atau skill dan sikap disiplin beserta rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Namun selain itu faktor pemenuhan kebutuhan karyawan dari perusahaan juga sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, seperti pemberian kompensasi dari pihak perusahaan berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- a. Tanggapan responden tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap tingkat kinerja karyawan

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan

No	INDIKATOR	SKOR					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
P1	Dengan adanya pemberian gaji atau upah yang sesuai akan memberikan semangat dan dorongan dalam bekerja	14	15	1	0	0	133	4.43
P2	Dengan adanya sistem pemberian bonus maka akan meningkatkan semangat kerja dari setiap karyawan	18	12	0	0	0	138	4.6
P3	Pemberian tunjangan (THR, Kesehatan, pendidikan anak dan lain-lain) dari perusahaan terhadap karyawan akan memberikan semangat dan dorongan terhadap kinerja karyawan	12	15	3			130	4.3
P4	Dengan adanya pemberian insentif dalam bekerja akan memberikan dorongan dan semangat bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja	10	14	6			125	4.1
Jumlah							526	17.43
Rata-Rata							131.5	4.3575

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel diatas menjelaskan tanggapan responden dari tiap pernyataan yang diajukan, pada umumnya responden menanggapi pada P1, P2, P3 dan P4 dengan tanggapan SANGAT BAIK atau rata-rata memberikan skor penilaian sebesar 4,3. Dari tiap pertanyaan diatas pertanyaan yang memperoleh tanggapan sangat tinggi adalah pertanyaan ke dua dengan skor penilaian sebesar 4,6. Sedangkan untuk P4 ditanggapi baik oleh responden dengan skor penilaian sebesar 4.1

- b. Tanggapan responden tentang pengaruh kompensasi non finansial terhadap tingkat kinerja karyawan

Tabel 7. Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan

No	INDIKATOR	SKOR					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	K S	TS	STS		
P1	Lingkungan dan susasa kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan	24	6	0	0	0	144	4.8
P2	Pemberian cuti dari perusahaan perusahaan akan meningkatkan loyalitas dan kinerja dari setiap karyawan	3	25	2	0	0	122	4.06
P3	Dengan adanya pemberian penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi yang memenuhi target insentif maka bentuk penghargaan tersebut seperti: promosi jabatan, pemberian hadiah dan pujian atau ucapan terimakasih, akan dapat memacu kinerja karyawan	0	28	2	0	0	118	3.9
P4	Dengan adanya sikap dan gaya kepemimpinan yang baik dari pimpinan akan memberikan semangat kerja bagi karyawan	3	27	0		0	123	4.1
P5	Pemberian bonus yang dilakukan secara profesional dan adil akan meningkatkan kinerja karyawan	1	26	3	0	0	118	3.9
Total							625	20.76
Rataan							125	4.152

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diberikan beradapa pada kreteria BAIK dengan rata-rata pemberian skor penilaian sebesar 4,15. Untuk pertanyaan yang memiliki penilaian paling tinggi dari responden adalah pertanyaan 1 dengan tanggapan responden SANGAT BAIK dengan skor penilaian sebesar 4.8. sedangkan untuk pertanyaan dengan tanggapan terendah adalah pertanyaan 3 dan pertanyaan 4 dengan skor penilaian sebesar 3,9.

c. Tanggapan responden terhadap hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel 8. Tanggapan responden terhadap pertanyaan hal-hal yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan

No	INDIKATOR	SKOR					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
P1	Dengan adanya sikap disiplin maka akan dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan	24	6	0	0	0	144	4.8
P2	Kemampuan kerja seperti (pengalaman, keterampilan dan pengetahuan) akan mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan	20	9	1	0	0	140	4.67
P3	Sikap pemimpin yang baik dan demokratis dalam penyampaian segala bentuk pekerjaan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan	24	6	0	0	0	144	4.8
P4	Tanggung jawab dan Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan mempengaruhi kinerja setiap karyawan. seperti: kesetiaan dan kepatuhan terhadap perusahaan	2	28	0		0	123	4.1
P5	Dengan adanya cara kerja yang baik menurut standar SOP akan memberikan peningkatan kinerja terhadap setiap kaaryawan	4	22	4	0	0	120	4
Total							671	22.37
Rataan							134.2	4.474

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diberikan mengenai hal-hal yang menyangkut kinerja karyawan berada pada kriteria SANGAT BAIK dengan rata-rata pemberian skor penilaian sebesar 4,47. Untuk pertanyaan yang memiliki penilaian paling tinggi dari responden adalah pertanyaan 1 dan pertanyaan 3 dengan tanggapan responden SANGAT BAIK dengan skor penilaian sebesar 4.8. sedangkan untuk pertanyaan dengan tanggapan terendah adalah pertanyaan 5 dengan skor penilaian sebesar 4,0 dengan tanggapan responden berada pada kelas BAIK.

Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda pengaruh kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	Standart eror	t-hitung	Sig
Konpensasi Finansial	.782	.518	4.722	.013
Konpensasi Non Finansial	.397	.167	2.371	.025
Konstanta	14.063	3.685		3.816
R-Square	.475			
Adjusted R-Square	.718 ^a			
Multiple R	.414			
f-hitung	2.866			
f-tabel	2,76			
t-tabel	2,056			

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa persamaan fungsi regresi linierberganda antara lain :

$$Y = 14,063a + 0,782X_1 + 0,397X_2 + e$$

Interpretasi :

- a. Nilai (*Constant*) = 14,063 menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2), bernilai 0, maka variabel jumlah kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 14,063.
- b. X_1 merupakan koefisien regresi dari kompensasi finansial dengan nilai sebesar 0,782, artinya jika setiap adanya peningkatan nilai variabel kompensasi finansial sebesar 1%, maka akan meningkatkan nilai variabel jumlah kinerja karyawan sebesar 0,782% dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*).
- c. X_2 merupakan koefisien regresi dari variabel kompensasi non finansial dengan nilai sebesar 0,397, artinya jika setiap adanya peningkatan nilai variabel kompensasi non finansial sebesar 1%, maka akan meningkatkan nilai variabel jumlah kinerja karyawan sebesar, 0,397% dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*).

Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu uji regresi yang berfungsi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 10. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,818 ^a	0,575	0,514	0,97884

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,575 atau (0,575%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial)

terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) sebesar 57,5%. Sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (F-hitung)

Uji serempak merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui signifikansi kontribusi antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat. Untuk melakukan pengujian tersebut, diperlukan nilai f-hitung yang diperoleh dari hasil olahan data dengan menggunakan paket program komputer SPSS. Nilai f-hitung dapat diketahui berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel 11. Nilai Hasil Uji F Berdasarkan SPSS

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,920	2	0,960	2,866	.074 ^a
	Residual	9,046	27	0,335		
	Total	10,967	29			

Sumber: *Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai f-hitung = 2,866 pada taraf tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Oleh karena itu f hitung > f tabel atau 2,866 > 2,76 berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan variabel bebas (Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan panen.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (T-hitung)

Uji parsial (Uji t) merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui signifikansi kontribusi antara masing-masing variabel bebas terhadap variable terikat. Nilai t-hitung untuk masing-masing variabel bebas dapat diketahui berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel 12. Nilai T hitung Berdasarkan Output SPSS 17

Variabel	Koefisien Regresi	Standart eror	t-hitung	Sig
Konfensasi Finansial	.782	0,518	4,722	0,013
Konpensasi Non Finansial	.397	0,167	2,371	0,025
Konstanta	14.063	3,685		3.816

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Uji parsial ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi financial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel diatas diperoleh nilai T tabel yaitu 2,056 dengan tingkat kepercayaan 95 %. Nilai T tabel diperoleh dari distribusi tabel t, yaitu pada kolom 0,025 baris ke 27. Berikut ini adalah penjelasan keterkaitan antara (Konpensasi Finansial dan Konpensasi Non Finansial) terhadap kinerja karyawan panen.

1. Pengaruh Konpensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik yang dilakukan secara regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung = 4,722. Oleh karena itu t hitung > t tabel atau 4,722 > 2,056 dan sig. 0,013 < 0,05 pada tingkat kepercayaan 95 % berarti H_1 diterima H_0

ditolak secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan panen.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik yang dilakukan secara regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung = 2,371. Oleh karena itu t hitung $>$ t tabel atau $2,371 > 2,056$ dan sig. $0,025 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95 % berarti H_1 diterima H_0 ditolak secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan panen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Bakrie Sumatera Palantation TBK, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan terbagi dua yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari, upah, insentif, bonus dan tunjangan berupa tunjangan beras, THR, dan tunjangan pendidikan. Untuk kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan yaitu berupa fasilitas kerja, rumah, sarana olahraga dan hiburan, pengembangan kemampuan dan jaminan kesehatan dan tunjangan hari tua
2. Nilai t hitung Kompensasi finansial = 4,722. Oleh karena itu t hitung $>$ t tabel atau $4,722 > 2.056$ dan $\text{sig. } 0,013 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95 % berarti H_1 diterima H_0 ditolak dan nilai t hitung kompensasi non finansial = 2,371. Oleh karena itu t hitung $>$ t tabel atau $2,371 > 2.056$ dan $\text{sig. } 0,025 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95 % berarti H_1 diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan panen.

Saran

1. Disarankan kepada karyawan agar lebih loyal dan disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
2. Disarankan kepada pihak perusahaan agar memberikan pelatihan pengembangan SDM agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.
3. Pimpinan sebaiknya dalam perhitungan upah, premi, dan tunjangan beras harus lebih terbuka lagi kepada karyawannya, sehingga karyawan merasa jelas akan upah, premi dan tunjangan beras yang di konversi ke rupiah yang diterimanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikonto, Suharsini. 2006. Metodologi penelitian. Bina Aksara. Yogyakarta
- Alimah, C.F. 2016. Hubungan Gaya Kepemimpinan Mandor Panen Dan Motivasi Kerja pemanen Dengan Kinerja Pemanen. PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit. Rejosari Natar Lampung Selatan.
- Dito, Anoki, 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Bahasa Indonesia *Jilid 2*. Jakarta : Prenhallindo
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Pokok-pokok manusia metodologi penelitian dan aplikasinya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Nathania, 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Bandar Lampung.
- Purba, 2013. Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenzhip Behavior*, Makara Sosial Humaniora.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIEYKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung 2014
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. Andi Offset
- Soekartawi, 2010. *Agribisnis Teori*
- Wiranegari, R . R, 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bulanan. PT. Gunung Madu Plantations. Lampung Tengah. 2015.
- Yuri, P. Angelina. 2011. Analisis Teori Kepuasan Kerja. Jakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Karakteristik Sampel

No	Nama	Umur (Thn)	Status Kerja	Pendidikan	Jumlah Tanggungan	Pengalaman (Thn)
1	Hairul	30	BHL	SMP	1	4
2	Sugiono	49	Karyawan Tetap	SD	2	23
3	Suprianto	36	Karyawan Tetap	SMA	2	5
4	Bambang Astari	31	BHL	SMP	1	5
5	Rahman	42	Karyawan Tetap	SMA	3	21
6	Wardi	52	Karyawan Tetap	SMA	0	32
7	Wahyudi	34	BHL	SMA	2	4
8	Supratman	39	Karyawan Tetap	SMP	2	15
9	Saimin	43	Karyawan Tetap	SD	3	20
10	Hairul Saleh	39	Karyawan Tetap	SMP	3	15
11	Feri Haryandi	30	BHL	SMA	2	7
12	Surya Adiguna	26	BHL	SMA	1	6
13	Budi lestari	28	Karyawan Tetap	SMA	2	7
14	Ismail Purba	37	Karyawan Tetap	SMA	2	8
15	Sugito	31	Karyawan Tetap	SMA	2	9
16	Ismail	26	Karyawan Tetap	SMP	2	6
17	Wagio	51	Karyawan Tetap	SD	2	28
18	Alfiansyah	25	BHL	SMA	0	7
19	Sukma Anggara	25	BHL	SMA	0	6
20	Satria mandala	31	Karyawan Tetap	SMA	0	10
21	Kasman	44	Karyawan Tetap	SMA	3	22
22	Misman	48	Karyawan Tetap	SMA	3	23
23	Dede sanjaya	27	Karyawan Tetap	SMA	3	6
24	Dio Anggara	25	Karyawan Tetap	SMA	3	8
25	Dedi Yudha	36	Karyawan Tetap	SMA	3	8
26	Heru Irwanto	32	BHL	SMA	3	6
27	Budi Hardi	32	Karyawan Tetap	SMP	4	9
28	Misdar	47	Karyawan Tetap	SMP	3	23
29	Kliwon	37	Karyawan Tetap	SD	3	14
30	Panji Satria	26	BHL	SMA	0	6
Total		1057			60	363
Rata-Rata		35.23333			2	12.1

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Lampiran 2. Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Kompensasai Dari Aspek Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (X1)

No Sampel	P1	P2	P3	P4	Total
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	4	19
4	5	4	5	5	19
4	4	5	4	3	16
5	4	5	3	3	15
6	5	5	4	4	18
7	5	4	5	3	17
8	4	4	5	4	17
9	5	5	5	4	19
10	4	5	4	4	17
11	4	5	5	4	18
12	4	5	4	4	17
13	5	5	4	4	18
14	4	5	4	4	17
15	5	4	5	5	19
16	4	5	3	5	17
17	5	5	4	4	18
18	4	5	4	5	18
19	5	5	4	5	19
20	3	5	5	5	18
21	5	5	4	3	17
22	4	4	5	4	17
23	4	4	4	4	16
24	5	4	5	3	17
25	5	5	4	3	17
26	5	4	4	5	18
27	4	4	5	4	17
28	4	4	3	5	16
29	4	4	4	5	17
30	4	4	5	5	18
Total	133	138	130	125	526
Rata-rata	4.43333	4.6	4.33333	4.16667	17.5333

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Lampiran 3. Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Kompensasai Dari Aspek Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (X2)

No Sampel	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	4	4	4	4	21
2	5	4	4	4	4	21
4	5	4	4	4	4	21
4	5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	4	4	21
6	4	5	4	4	4	21
7	5	4	4	4	4	21
8	5	4	4	4	4	21
9	5	3	4	5	4	21
10	5	4	4	4	3	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	4	4	4	21
14	5	4	3	4	4	20
15	5	3	4	5	4	21
16	5	4	4	4	4	21
17	5	4	4	4	5	22
18	5	4	4	4	4	21
19	4	5	4	4	4	21
20	5	4	4	4	4	21
21	5	4	4	4	4	21
22	5	5	4	4	4	22
23	5	4	4	4	4	21
24	5	4	4	4	3	20
25	5	4	4	4	4	21
26	4	4	3	5	3	19
27	5	4	4	4	4	21
28	4	4	4	4	4	20
29	5	4	4	4	4	21
30	5	5	4	4	4	22
Total	144	122	118	123	118	625
Rata-rata	4.8	4.06667	3.93333	4.1	3.93333	20.8333

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Lampiran 5. Tanggapan Responden Terhadap Hal-Hal Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan (Y)

No Sampel	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	4	4	5	23
2	5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	4	4	23
4	5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	4	4	23
6	4	4	5	4	5	22
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	4	4	23
9	5	4	5	5	4	23
10	5	5	5	4	3	22
11	4	5	5	4	4	22
12	4	4	5	4	5	22
13	5	5	4	4	4	22
14	5	5	5	4	4	23
15	5	3	5	5	4	22
16	5	5	5	4	4	23
17	5	5	4	4	5	23
18	5	4	5	4	4	22
19	4	5	5	4	4	22
20	5	4	5	4	4	22
21	5	5	5	4	3	22
22	5	5	5	4	4	23
23	5	5	4	4	4	22
24	5	4	5	4	3	21
25	5	5	5	4	4	23
26	4	5	5	5	3	22
27	5	4	4	4	4	21
28	4	5	5	4	4	22
29	5	5	5	4	4	23
30	5	5	5	4	4	23
Total	144	140	144	123	120	671
Rata-rata	4.8	4.67	4.8	4.1	4	22.36

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Lampiran 6. Variabel Penelitian

No	Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi Non Finansial (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
1	20	21	23
2	19	21	22
4	19	21	23
4	16	21	22
5	15	21	23
6	18	21	22
7	17	21	23
8	17	21	23
9	19	21	23
10	17	20	22
11	18	20	22
12	17	20	22
13	18	21	22
14	17	20	23
15	19	21	22
16	17	21	23
17	18	22	23
18	18	21	22
19	19	21	22
20	18	21	22
21	17	21	22
22	17	22	23
23	16	21	22
24	17	20	21
25	17	21	23
26	18	19	22
27	17	21	21
28	16	20	22
29	17	21	23
30	18	22	23

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Lampiran 7. Hasil output SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.575	.514	.97884

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.920	2	.960	2.866	.074 ^a
	Residual	9.046	27	.335		
	Total	10.967	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.063	3.685		3.816	.001
	Kompensasi Finansial	.782	.518	.974	4.722	.013
	Kompensasi Non Finansial	.397	.167	.418	2.371	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan