

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam fungsi-fungsi produksi, dalam pencapaian dari suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berdisiplin tinggi, berkemampuan, berdaya saing dan berprestasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan baku, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pada hakekat nya, manusia bekerja pada sesuatu perusahaan menginginkan imbalan sebagai balas jasa dan imbalan ini disebut dengan kompensasi baik secara finansial maupun non finansial yang dapat berupa upah, bonus, insentif, dan tunjangan (benefit) dan penghargaan. Adapun kompensasi yang diperoleh atau diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi dan prestasi kerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan relatif rendah, maka akan mempengaruhi semangat kerja dan prestasi kerja yang menurun, demikian sebaliknya. Dengan demikian upah mempunyai peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan pandangan tersebut, masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen dari pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan para karyawan tidak lagi memandang kompensasi semata – mata sebagai alat pemuas kebutuhan daripada material, sebaliknya perusahaan cenderung memandang sebagai beban yang harus dipikul dan

dipenuhi, atas dasar balas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Ini berarti dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi, kepentingan perusahaan dan para karyawan mutlak dan dapat di perhitungkan ke depannya. Oleh karena itu sistem kompensasi salah satu alasan (motif) mengapa para karyawan mau bekerja.

Dengan demikian kompensasi merupakan salah satu alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Besar kecilnya masalah kompensasi yang dihadapi tergantung kepada kebijakan dari pada perusahaan serta hasil kerja dari pada karyawan dalam memberikan kemampuan kerja yang baik dalam perusahaan. Melalui pemberian kompensasi terhadap karyawan diharapkan mampu memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan serta tingkat prestasi kerja yang akan meningkatkan produktivitas lebih baik yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

PT.UKINDO merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit juga memberikan kompensasi kepada seluruh karyawannya dengan mengacu kepada peraturan pemerintah yang berkaitan dengan tenaga kerja, upah dan kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan terhadap karyawannya tetap. Selain itu, *top management* juga mempertimbangkan kompensasi yang diberikan di perusahaan lain terutama perusahaan yang ada didalam satu grup, sehingga antara satu perusahaan dengan perusahaan lain tidak mempunyai jarak yang terlalu jauh dalam hal kompensasi pada jabatan yang setara. Kompensasi yang diberikan juga disesuaikan dengan status karyawan dalam perusahaan sebagai karyawan tetap.

Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi tersebut diatas yaitu selain untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, pemberian kompensasi merupakan salah satu alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Sesuai data yang kami peroleh prestasi kerja yang sudah didapat dengan adanya pemberian kompensasi diantaranya :

1. Adanya peningkatan produktivitas karyawan sebagai hasil prestasi kerja yang dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 1.1

Peningkatan Data Produktivitas Karyawan

| Tahun | Produktivitas karyawan rata-rata (kg/hari kerja) | |
|-------|--|--------|
| | Aktual | Target |
| | | |

| | | |
|------|-------|-------|
| 2020 | 1.411 | 1.365 |
| 2019 | 1.507 | 1.401 |
| 2018 | 1.694 | 1.532 |

Sumber : Data produksi PT.UKINDO, 2021

2. Prestasi kerja selanjutnya perusahaan mendapat sertifikat ISPO pada tahun 2014 dan tahun 2019 yang dikeluarkan oleh Komisi ISPO Indonesia mengenai pelaksanaan peraturan perundang-undangan dari segi legalitas, budidaya perkebunan, ketenagakerjaan dan lingkungan. Hal ini dapat tercapai dengan adanya kerjasama dari semua pihak yang terkait termasuk karyawan.

Disini penulis sekaligus peneliti ingin mengadakan evaluasi antara pengetahuan yang bersifat teori dengan aplikasi yang sebenarnya yang terjadi di dalam ruang lingkup perusahaan PT. UKINDO, serta apakah perusahaan telah menjalankan sistem kompensasi yang layak kepada karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja serta kemampuan dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan dari uraian diatas bahwa pentingnya kompensasi untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja. Salah satu masalah yang dihadapi PT. UKINDO adalah kurangnya wewenang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan berkurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Mengingat pentingnya masalah kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja serta meningkatkan produktivitas kerja para karyawan maka penulis merasa tertarik untuk menulis judul: “PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. UKINDO.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil latar belakang masalah maka penulis melakukan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.UKINDO.

2. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.UKINDO.
3. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.UKINDO.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.UKINDO.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.UKINO.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.UKINDO.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis
Selain untuk memperluas wawasan, penelitian ini juga dapat menjadi kesempatan bagi penulis untuk memperoleh pendalaman pengetahuan mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan sebagai tambahan informasi dan masukan serta bahan pertimbangan bagi manajemen PT.UKINDO dalam melakukan kebijakan dalam pemberian kompensasi guna memberi motivasi kepada karyawan, yang pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas
Sebagai tambahan *literature* bagi universitas khususnya bagi program studi Manajemen.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan informasi dan referensi untuk penelitian berikutnya yang relevan dan tertarik dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORITIS, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut pendapat Mangkunegara (2015:13), menyatakan bahwa **“prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”**.

Menurut pendapat Sastrohadiwiriyo (2013:243), mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah **“kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya”**.

Menurut pendapat Dessler (2015:523), mengemukakan bahwa **“prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standard yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan”**.

Berdasarkan dari teori atau pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja karyawan adalah merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya sesuai periode waktu yang telah ditentukan. Prestasi kerja membutuhkan perhatian yang secara khusus dan berkelanjutan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti kesehatan, lingkungan kerja, fasilitas kerja yang mendukung terciptanya prestasi kerja karyawan sesuai standard yang telah disepakati oleh karyawan dan perusahaan.

2.1.1 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Mathis dalam Zainal (2014:16), menyatakan **”penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan”**.

2.1.2 Jenis-Jenis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

Jenis-jenis penilaian prestasi kerja karyawan terdiri dari :

1. Penilaian hanya oleh atasan.
 - A. Dilakukan dengan cepat dan langsung.
 - B. Dapat mengarah ke distorsi karena adanya pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok staf.

Atasan meminta satu atau lebih individu untuk memberikan masukan penilaian atau penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar, dimana atasan langsung yang memiliki keputusan akhir.

3. Penilaian oleh kelompok lini.

Penilaian ini dilakukan oleh atasan dan atasannya lagi bersama melakukan pembahasan untuk penilaian dari bawahannya. Dimana objektivitasnya lebih akurat jika dibandingkan dengan penilaian atasan langsung.

4. Penilaian melalui komite.

Bahwa manager yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir. Hasilnya didasarkan kepada pilihan yang mayoritas. Penilaian ini memperlemah integritas manager yang bertanggung jawab atau yang disebut atasa langsung.

5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan.

Penilaian ini sama seperti pada penilaian kelompok staf. Pada jenis penilaian ini melibatkan departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.

6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat

Pada penilaian ini mungkin terlalu objektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.1.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu :

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa yang lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang mungkin untuk membantu karyawannya untuk memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer dengan bawahannya.

Selain hal diatas penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Pengambilan keputusan.

Penilaian prestasi kerja sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang meliputi :

- A. Keputusan untuk menentukan gaji.

- B. Keputusan untuk melakukan promosi.
 - C. Keputusan mempertahankan atau memberhentikan karyawan.
 - D. Pengakuan prestasi karyawan.
 - E. Keputusan untuk pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui pengembangan yang terdiri dari :
- A. Untuk kebutuhan pelatihan.
 - B. Umpan balik kinerja.
 - C. Identifikasi kelemahan dan kekuatan yang dimiliki karyawan.
 - D. Menentukan transfer dan penugasan.
3. Keperluan Perusahaan termasuk diantaranya :
- A. Sebagai evaluasi pencapaian tujuan perusahaan.
 - B. Perencanaan SDM.
 - C. Untuk evaluasi terhadap sistem SDM
 - D. Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Untuk kebutuhan dokumentasi yang meliputi :
- A. Dokumentasi untuk setiap keputusan-keputusan SDM.
 - B. Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.
 - C. Untuk validasi penilaian.

Maka sesuai uraian tersebut diatas, tujuan penilaian prestasi kerja meliputi hal-hal berikut

:

1. Mengetahui tingkat prestasi kerja dari setiap karyawan.
2. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
3. Menentukan pemberian imbalan seperti pemberian kenaikan gaji secara berkala, kenaikan gaji istimewa, insentif tambahan.
4. Untuk membedakan karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM seperti promosi, kenaikan jabatan, mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, pelatihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja karyawan.

7. Meningkatkan etos kerja.
8. Sebagai alat untuk mendapatkan umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja.
9. Membangun komunikasi antar karyawan dengan atasannya dengan melakukan diskusi tentang kemajuan kerja karyawan.
10. Membantu menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai untuk mendapat hasil yang baik.
11. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan maupun masalah pribadi.
12. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar prestasi kerja menjadi lebih baik.

13. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
14. Untuk keputusan pemberian sanksi atau hadiah.

2.1.4 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

Selain tujuan penilaian tersebut, penilaian prestasi kerja karyawan memiliki manfaat yang meliputi :

1. Penilaian dapat meningkatkan prestasi kerja.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.
3. Memberikan umpan balik baik bagi atasan maupun bawahan untuk melakukan perbaikan prestasi kerja.
4. Penilaian yang akurat bermanfaat untuk melakukan penempatan karyawan sesuai kemampuannya.
5. Dengan adanya penilaian maka dapat dievaluasi mana karyawan yang kemampuannya rendah untuk dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.
6. Untuk dasar menentukan kompensasi.
7. Sebagai dasar keputusan promosi dan demosi.
8. Evaluasi kesalahan desain pekerjaan.

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015:13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja :

1. Faktor kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realiti, yang artinya pegawai memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai hasil pekerjaan yang diharapkan. Maka oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kahlianya.

2. Faktor situasi.

Beberapa situasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti kondisi ruangan kerja yang tenang, kondisi suasana kerja yang kondusif, sistem kerja yang mendukung akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang baik.

3. Faktor motivasi.

Motivasi merupakan sikap mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja serta memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut pendapat Siagian (2002:225), terdapat beberapa faktor penilaian prestasi kerja karyawan yang meliputi :

1. Yang dinilai

2015:Yang dinilai adalah manusia yang memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari bernagai kelemahan dan kekurangan.

2. Penilaian yang dilakukan yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.

3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai dengan maksud diantaranya :

- A. Dalam hal penilaian tersebut positif menjadi dorongan yang kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya.

- B. Dalam hal penilaian tersebut negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan.

 - C. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak objektif kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik sifatnya merugikan maupun menguntungkan pegawai.
 5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, promosi, alih tugas, demosi maupun pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Menghambat Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

Faktor-faktor yang menghambat penilaian prestasi kerja terjadi karena adanya bias atau distorsi pengukuran yang tidak akurat. Bias ini dapat terjadi akibat ukuran-ukuran yang digunakan bersifat subjektif. Berbagai bentuk bias yang umumnya terjadi menurut Zainal (2014:412) diantaranya sebagai berikut :

1. Bias oleh penilai.

Bentuk-bentuk bias yang umumnya terjadi seperti :

A. *Halo Effect*, terjadi ketika pendapat pribadi penilai mempengaruhi pengukuran kinerja baik dalam arti positif maupun negative.

- B. Bias karena terlalu lunak dan keras.

Bias karena terlalu lunak terjadi ketika penilaian cenderung begitu mudah dalam mengevaluasi kinerja atau prestasi karyawan. Penilai melihat semua kinerja karyawan bagus dan menilai dengan baik. Bias karena terlalu keras adalah kebalikannya, diakibatkan karena penilai terlalu ketat dalam mengevaluasi karyawan.

- C. Bias karena kecenderungan lintas budaya.

Penilai mempunyai harapan tentang perilaku manusia didasarkan pada budayanya.

Jika penilai diharuskan melakukan penilaian pada karyawan yang berbeda kultur mereka mungkin menerapkan budayanya terhadap karyawan tersebut.

D. Kesalahan kecenderungan terpusat.

Penilai tidak suka menempatkan karyawan ke posisi ekstrim, dalam arti karyawan yang dinilai sangat positif dan negatif.

E. Prasangka Pribadi.

Terjadi ketikan sikap tidak sukan penilai terhadap sekelompok orang tertentu dapat mengaburkan hasil penilaian seorang karyawan. Misalnya seorang penilai akan memberikan nilai yang rendah terhadap karyawan wanita yang mampu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang secara tradisional dipandang sebagai pekerjaan pria.

F. Pengaruh kesan terakhir.

Ketika penilai diharuskan menilai kinerja karyawan pada masa lampau, terkadang penilai mempersepsikan dengan tindakan karyawan pada saat ini yang sebenarnya tidak berhubungan dengan kinerja masa lampau. Jadi kinerja dinilai berdasarkan kondisi saat ini yang diingat oleh penilai.

Bias penilai tersebut diatas dapat dikurangi melalui standard penilaian dinyatakan secara jelas, pelatihan bagi penilai, umpan balik, dan pemilihan teknik kinerja yang sesuai. Ada 3 hal yang perlu dilibatkan dalam pelatihan untuk penilai :

A. Penyimpangan dan penyebab mereka harus diterangkan.

B. Untuk menjaga kenetralan dan objektivitas peran penilai dalam pengambilan keputusan terhadap karyawan harus diterangkan.

C. Dengan bantuan departemen SDM menemukan dan menggunakan teknik penilaian yang dipandang paling tepat dan baik yang ditujukan kepada kepentingan perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Kendala hukum/legal.

Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal. Dengan format penilaian yang digunakan oleh departemen SDM harus dapat dipercaya.

Jika tidak dapat dipenuhi keputusan penempatan mungkin ditentang sebab melanggar hukum ketenaga kerjaan atau hukum lainnya.

2.1.7 Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja.

Terdapat banyak pengklasifikasian metode penilaian prestasi kerja, setiap metode memiliki kelebihan maupun kelemahannya, yang mungkin cocok atau tidak cocok bagi sebahagian perusahaan, Metode penilaian prestasi kerja ini akan bervariasi tergantung pada lingkungan kerja, jenis bisnis, bidang pekerjaan atau tugas karyawan itu sendiri. Berikut adalah metode penilaian prestasi kerja karyawan yang sederhana dan sering digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan :

1. *Rating Scale.*

Metode ini menggunakan skala untuk melakukan penilaian karyawan, misalnya dari skala sangat baik hingga skala sangat buruk. Karakteristik karyawan yang dinilai adalah seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, loyalitas, stabilitas emosi, kerjasama, pengetahuan, dan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan.

2. *Checklist.*

Metode checklist atau metode daftar periksa adalah metode penilaian kinerja yang terdiri dari serangkaian standard kerja yang berbentuk pernyataan dengan pertanyaan dan jawaban “ya” atau “tidak” yang telah disiapkan oleh departemen SDM. Jika karyawan yang bersangkutan memenuhi kinerja yang disebut dalam pertanyaan checklist akan diberikan tanda centang (√) atau tanda (x) dalam kolom “ya” dan sebaliknya jika karyawan tidak memenuhi kinerja yang dimaksud, maka tanda centang (√) atau tanda (x) dalam kolom “tidak”.

3. *Critical Incidents.*

Metode ini memusatkan perhatian pada prilaku kritis, baik prilaku yang positif maupun prilaku yang negatif. Para manajer mencatat prilaku bawahannya baik yang positif maupun yang negatif. Namun pada umumnya yang dicatat adalah prilaku yang sangat ekstrim.

4. *Essay.*

Metode ini adalah metode yang paling sederhana diantara metode yang lainnya. Dalam metode essay ini penilai menulis tentang kekuatan, kelemahan, kecerdasan, kehadiran, sikap efisiensi kerja, perilaku, potensi dari bawahannya. Format dan pola laporannya berbeda-beda dan bervariasi. Metode ini bersifat deskriptif sehingga metode ini hanya memberikan informasi kualitatif tentang karyawan. Metode ini sangat baik jika digabungkan dengan metode lainnya.

5. *Ranking*

Metode ini melakukan penilaian yang membandingkan satu karyawan dengan karyawan lainnya kemudian diurutkan berdasarkan peringkatnya. Karyawan tersebut diberikan peringkat atau ranking dari yang tertinggi hingga yang terendah. Metode ini sulit dilakukan jika ada dua karyawan yang memiliki ranking yang hampir sama atau sebanding.

2.1.8 Indikator Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

Menurut Hasibuan (2015:87), indikator yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara peralatan kerja dan kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.

2. Pengetahuan.

Kemampuan seorang karyawan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja dan kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3. Penyesuaian pekerjaan.

Penilaian indikator kerja yang ditinjau dari kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan atau tugas baru.

4. Hubungan kerja.

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2016), menyatakan bahwa indikator prestasi kerja yaitu terdiri dari

:

1. Kualitas kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas yang ideal dan diharapkan.
2. Kuantitas kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
3. Jangka waktu (*Timelines*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan hasil kerugian

2.2 Pengertian Kompensasi

Salah satu cara manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja, motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Dalam suatu organisasi, kompensasi merupakan salah satu dasar yang logik, rasional, dan dapat di pertanggung jawabkan serta dipertahankan, hal banyak menyangkut faktor emosional dari sudut pandang karyawan.

Kompensasi dapat memotivasi karyawan agar lebih efektif dalam memberikan kontribusi yang lebih baik. Pemberian kompensasi haruslah sesuai dengan kondisi dan kebutuhan individu yang bersangkutan dan situasi dari perusahaan itu sendiri. Apabila perusahaan memberikan umpan balik dalam bentuk kompensasi atau pengakuan, maka akan digunakan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan daripada karyawan.

Menurut Marwansyah (2016:269) **“Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung atau tidak langsung , finansial atau non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”**.

Menurut Hasibuan (2017:119) **“Kompensasi adalah Sebuah Pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”**.

Menurut Handoko (2014:145) **“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka”**.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka atau kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi terhadap pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

2.2.1 Tujuan dan Sasaran Kompensasi

Tujuan daripada kompensasi adalah; Untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan yang utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidup serta mencari kesejahteraan diri yang dapat diperolehnya melalui upaya yang diterimanya dari perusahaan tempat dia bekerja.

Menurut Handoko dalam Widodo 2015:157 tujuan yang hendak dicapai sistem kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang ada.
3. Menjamin keadilan.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.
5. Mengendalikan biaya.
6. Mengikuti peraturan hukum.
7. Efisiensi administrasi.

Menurut Hasibuan (2017:127) tujuan yang hendak dicapai sistem kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan/majikan harus membayara kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika kompensasi diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah untuk memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Program kompensasi dengan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover akan relatif kecil

6. Disiplin.

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi dengan pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika pemberian kompensasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan tenaga kerja yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Dengan pencapaian tujuan di atas maka sistem kompensasi yang telah dilakukan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik. Adapun faktor pendukung daripada keefektifan kerja karyawan adalah dengan cara: kemauan kerja yang tinggi daripada karyawan itu sendiri, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja yang ada, lingkungan kerja yang nyaman, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja

2.2.2 Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Gugup Kismano (2011:178), kompensasi dapat dibedakan menjadi 2 kategori yaitu :

3. Kompensasi finansial terdiri dari :

A. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran pokok (upah atau gaji), pembayaran insentif (komisi, bonus, opsi saham), pembayaran tertanggung (tabungan hari tua).

- B. Kompensasi tidak langsung seperti proteksi (asuransi, pesangan, sekolah anak, pensiun), komisi diluar jam kerja (lembur, hari besar, cuti, sakit, cuti hamil), fasilitas (rumah, kendaraan)
4. Kompensasi non finansial terdiri dari :
- A. Karena karir (peluang promosi, prestasi istimewa, pengakuan karya, aman pada jabatan).
 - B. Karena lingkungan kerja (nyaman, menyenangkan, kondusif, bersahabat, dapat pujian).

2.2.3 Komponen – Komponen Kompensasi

Komponen-komponen dari pada kompensasi dibuat atas dasar kepentingan karyawan sebagai penerima dan pengusaha sebagai pemberi dimana peran kompensasi dapat membantu para karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja yang dimilikinya.

Adapun komponen – komponen dari pada kompensasi meliputi :

1. Upah atau gaji..

Gaji yang diberikan perusahaan biasanya berhubungan dengan tarif upah per jam. Dimana perhitungannya semakin lama waktu bekerja, maka semakin besar pula gaji yang didapat. Upah sering digunakan untuk dasar pembayaran karyawan produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji berlaku untuk taraf mingguan, bulanan atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan-tambahan diluar upah atau gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pembayaran insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan profit.

3. Jaminan Sosial

Komponen kompensasi yang satu ini meliputi banyak aspek-aspek dan berfungsi menjaga kemungkinan hilangnya pendapatan dari karyawan (sebagian atau seluruhnya) dikarenakan hilang atau menurunnya daya kerja, hilangnya nafkah, maupun karena bertambahnya kebutuhan dari biasanya. Misalnya Si karyawan mendapat kecelakaan dan sebagainya. Jaminan sosial ini juga terbagi atas komponen antara lain:

- a). Tunjangan sakit

- b). Santunan kecelakaan kerja
- c). Santunan kematian
- d). Tunjangan hari tua
- e). Pesangon, uang jasa, dan ganti rugi

4. Kesejahteraan karyawan

Jaminan sosial merupakan tunjangan kesejahteraan bagi para karyawan dimana salah satu daripada tanggung jawab sosial pihak pengusaha. Tunjangan kesejahteraan bertujuan untuk memenuhi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

5. Gaji keuntungan dan Bonus.

Keberhasilan perusahaan tentunya tidak terlepas dari andil dari pada karyawan dan sewajarnya jika karyawan juga ikut menikmati sedikit keuntungan atau laba yang diperoleh oleh perusahaan. Dengan memberikan bonus kepada para karyawan yang dianggap memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan.

6. Pemberian saham

Pembagian keuntungan bertujuan untuk menumbuhkan rasa memiliki berdasarkan hak karyawan atas kemajuan perusahaan serta perwujudan semangat kekeluargaan dan gotong royong, maka pemberian saham kepada karyawan akan menjadikan karyawan sebagai pemilik sebagian daripada modal, namun tujuan dan fungsinya sama dengan pembagian keuntungan.

7. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat meliputi perumahan, mobil perusahaan, tempat parkir khusus, fasilitas olah raga, fasilitas tempat ibadah, fasilitas pendidikan dan sebagainya.

8. Upah lembur dan upah percobaan.

Upah lembur adalah komponen upah yang dibayarkan atas kerja yang dijalankan diluar jam kerja yakni pada saat libur ataupun pada saat istirahat. Harga daripada setiap satuan waktu lembur sepantasnya lebih lebih daripada upah biasa.

Mengingat Karyawan masih rela mengorbankan waktu istirahatnya dipergunakan beristirahat setelah selesai bekerja sepanjang jam atau hari kerja.

Salah satu dasar gaji dan upah yang sehat adalah bahwa kebijaksanaan pemberian gaji dan upah haruslah fleksibel yang memungkinkan disesuaikan dengan keadaan, sehingga pemberian kebijaksanaan upah ini bersifat dinamis. Hal ini disebabkan oleh faktor kondisi tenaga kerja, lingkungan, pemerintah, perekonomian, pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian fungsi pemberian kompensasi diharapkan dapat mencapai sasaran.

2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yang terjadi dalam perusahaan yang dijadikan acuan dalam pembuatan keputusan, faktor-faktor tersebut dapat dibagi atas enam acuan yang menjadi pandangan penting dalam kelompok karyawan pelaksanaan acuan-acuan tersebut adalah :

1. Ketetapan dari pemerintah .

Dalam hal ini perusahaan berkembang pada ketentuan pemerintah tentang Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Sektoral Regional (UMSR).

2. Tingkat upah/ gaji di pasaran

Perusahaan akan mengacu pada besarnya upah/ gaji yang dibayar oleh perusahaan-perusahaan lain terutama yang beroperasi pada sektor yang sama. Perusahaan dapat memutuskan untuk menyamai harga pasar lebihnya sedikit, tergantung pada strategi dan kemampuan.

3. Kemampuan perusahaan.

Kemampuan perusahaan yang memiliki kekuatan dalam finansial untuk membayar upah/gaji serta kesejahteraan para karyawan perusahaan.

4. Kualifikasi sumber daya manusia yang digunakan

Kualifikasi sumber daya manusia yang digunakan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat teknologi yang digunakan serta segment pasar dimana perusahaan tersebut bersaing.

5. Biaya hidup

Perbedaan tingkat biaya hidup antar daerah juga dapat menyebabkan perbedaan pemberian kompensasi oleh Perusahaan.

6. Kebijakan perusahaan

Tuntutan dari pada pekerja akan menentukan tingkat imbalan yang dibayar oleh perusahaan. Tuntutan para pekerja ini akan dipertemukan dalam meja perundingan dengan cara musyawarah dan tawar-menawar yang dilakukan oleh Serikat pekerja dan pengusaha selaku pemilik dari perusahaan dalam menentukan standar upah/ gaji yang telah disepakati.

Dengan terciptanya acuan-acuan yang terjadi di atas maka sistem pengupahan dalam perusahaan akan terlaksana dengan baik serta didukung oleh kerjasama yang baik serta antara pemilik perusahaan dengan para karyawan. Sehingga terciptanya keharmonisan di dalam perusahaan dan kesejahteraan para karyawan dapat terbina dengan baik. Apabila tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan sangat rendah maka akan terjadi ketimpangan sosial yang terjadi di dalam perusahaan dan hal tersebut sangat merugikan perusahaan dalam menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Sehingga perlunya kerjasama yang baik antara pemilik perusahaan dengan para karyawannya.

2.2.5 Tantangan – Tantangan Dalam Kompensasi

Besarnya kompensasi yang akan diberikan perusahaan ditentukan oleh beban kerja dan resiko yang dimiliki oleh karyawan yang mencerminkan status dan pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Oleh karena itu dikatakan bahwa kompensasi timbul dari pekerjaannya.

Beberapa tantangan-tantangan yang dihadapi dalam penentuan kompensasi diantaranya sebagai berikut :

1. Standard gaji yang berlaku umum.

Didalam suatu perusahaan terdapat beberapa jabatan yang harus dibayar lebih dari yang seharusnya disebabkan oleh desakan pasar terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya.

2. Kekuatan serikat pekerja

Serikat para pekerja dapat menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan evaluasi jabatan tertentu.

3. Kendala dari pemerintah

Pemerintah dapat memiliki kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan karena pemerintah yang dapat mengeluarkan regulasi mengenai penetapan upah yang berlaku untuk semua perusahaan baik berupa undang-undang (UU) mengenai ketenagakerjaan, peraturan pemerintah (PP) dan kebijakan yang dianggap kurang adil, baik ditinjau dari segi kepentingan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Pemerintah dapat menentukan tariff upah minimum, jam kerja standard, jaminan sosial, mengenai perselisihan tenaga kerja dan lainnya yang tidak boleh tidak harus dipatuhi oleh perusahaan.

4. Produktivitas.

Setiap perusahaan memiliki komitmen untuk memperoleh keuntungan agar dapat tetap hidup. Tanpa keuntungan bisa jadi perusahaan tidak mampu untuk melakukan pembayaran kompensasi sebesar kontribusi yang diberikan karyawan. Maka untuk itu perusahaan harus mampu merancang kembali pekerjaan dari para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan untuk mendapat keuntungan yang dimaksud diatas.

5. Kebijakan gaji atau upah.

Beberapa perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda dalam menentukan kompensasi sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Sehingga karyawan harus juga mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditentukan perusahaan.

Perusahaan memiliki kebijakan umum untuk memberikan kenaikan gaji yang sama terhadap karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja.

6. Pemerataan pembayaran.

Perusahaan melakukan pemerataan pembayaran didasarkan pada persamaan hak dan persamaan jenis pekerjaan. Sehingga pemerataan pembayaran harus mempertimbangkan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perbedaan yang menyolok dalam pembayaran kompensasi dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

7. Tantangan kompensasi internasional.

Bagi perusahaan yang berkompetisi secara global maka tantangan kompensasi dalam lingkungan internasional memiliki peranan yang sangat dibutuhkan. Perusahaan-perusahaan yang mampu berkompetisi secara global harus melakukan survei untuk gaji lokal di negaranya yang mungkin menjamin terdapatnya keadilan di pasar kerja.

2.2.6 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Gaji/upah

Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.

2. Insentif

Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.

3. Tunjangan

Tunjangan yang sesuai dengan harapan.

4. Fasilitas

Fasilitas yang memadai.

2.3 Penelitian Terdahulu.

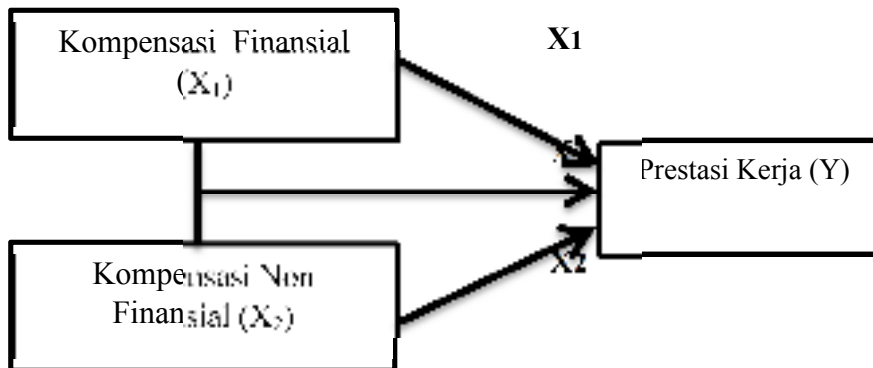
Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dapat dijadikan rujukan dalam pengembangan penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1**Hasil Penelitian Terdahulu**

| Nama | Judul | Variabel Penelitian | Hasil |
|-------------------|--|--|--|
| Salam, 2019 | Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO), tbk Cabang Makasar | Kompenasi Finansial (X1) dan Kompensasi non finansial (X2), Prestasi Kerja Karyawan(Y) | Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. |
| Yusman, 2017 | Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah Palembang | Kompenasi Finansial (X1) dan Kompensasi non finansial (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Maharani, 2017 | Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Sentra Karawang Bekasi | Kompenasi Finansial (X1) dan Kompensasi non finansial (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Sari S, 2019 | Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT.Inti IndoSawit Subur Jambi | Kompenasi Finansial (X1) dan Kompensasi non finansial (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dibangun berdasarkan hubungan masing-masing variabel dan berdasarkan penelitian terdahulu, Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk mempermudah dan mengarahkan proses penyelesaian masalah, maka disusun sebuah kerangka berpikir yang memberikan gambaran tentang poin-poin dalam penyelesaian masalah tersebut. Berikut kerangka berpikir penelitian yang dimaksud :



Gambar 2.1
Skema Kerangka Berfikir

2.5 Hipotesis

Berdasarkan dari masalah pokok yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga secara parsial bahwa pemberian kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.UKINDO.
2. Diduga secara parsial bahwa pemberian kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.UKINDO.
3. Diduga secara simultan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.UKINDO.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif, yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan sebagai alat pengumpulan data. Dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik inferensial/induktif juga merupakan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, dimana statistik inferensial/induktif ini adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 01 Juni sampai dengan 01 Juli 2021 pada PT.UKINDO, yang berkedudukan di desa Blankahan, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono menyatakan “ **Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.** jadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang ada pada PT.UKINDO sebanyak 141 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel dalam suatu kegiatan penelitian adalah mewakili dan dijadikan responden subjek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014: 62) menyatakan bahwa: “**Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.**” Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2014: 68), bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Menurut sugiyono bahwa sampel “**Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut**”.

3.3.3 Teknik Sampling

Metode pengambilan sampel adalah teknik pengambilan sampel. Untuk pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Teknik ini adalah teknik yang paling sederhana (*simple*). Sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

3.4 Jenis Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli atau responden untuk menjawab masalah penelitian secara khusus yang berupa hasil jawaban dari kuisisioner.

3.4.2 Data Skunder

Data skunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data skunder diperoleh dari beberapa dokumen, arsip serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian. Penulis mengutip dari data yang telah ada tersebut.

3.5 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dan merupakan aspek yang berperan dalam keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan langsung ke tempat penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.

2. Kuesioner

Sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden di PT.UKINDO dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dengan narasumber untuk mengetahui permasalahan yang sering muncul di PT.UKINDO.

3.5.2 Skala Pengukuran

Jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*, yaitu mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Disusun berdasarkan urutan tingkatan dari yang tingkat terendah sampai tingkat yang tertinggi atau sebaliknya. Dalam penelitian ini penulis menyajikan 5 buah pernyataan yang harus dipilih oleh responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Tabel Pedoman Pemberian Skor

| No | Pernyataan | Skor |
|----|-------------------|------|
| 1 | SS= Sangat Setuju | 5 |
| 2 | S= Setuju | 4 |
| 3 | KS= Kurang Setuju | 3 |

| | | |
|---|--------------------------|---|
| 4 | TS= Tidak Setuju | 2 |
| 5 | STS= Sangat Tidak Setuju | 1 |

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh peneliti guna memastikan variabel-variabel yang akan diteliti. Terkati dengan judul atau topik yang akan diteliti, maka yang menjadi variabel-variabel penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2
Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

| Variabel | Defenisi | Indikator | Keterangan |
|---------------------------|--|--|--------------|
| Kompensasi Finansial (X1) | Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak | *Kompensasi Finansial langsung : 1. Upah/Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan natura 4. Tunjangan hari raya 5. Insentif 6. Bonus *Kompensasi Finansial tidak langsung : 1. Tunjangan kesehatan 2. Tunjangan pensiun 3. Hak cuti. | Skala Likert |

| | | | |
|-------------------------------|---|---|--------------|
| | langsung. Sumber : Gugup Kismano (2011) | 4.Perumahan 5. Kendaraan | |
| Kompensasi Non Finansial (X2) | Balas jasa yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang akan tetapi berbentuk kepuasan secara psikologis yang terbagi atas kompensasi non finansial karena pekerjaan dan karena lingkungan kerja. Sumber : Gugup Kismano (2011). | *Karena pekerjaan : 1.Peluang promosi 2.Pengakuan karya * Karena Lingkungan Lingkungan kerja : 1. Nyaman 2. Kondusif 3. Menyenangkan 4. Bersahabat | Skala Likert |
| Prestasi Kerja Karyawan (Y) | Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber: Mangkunegara (2015). | 1.Kualitas kerja. 2.Kuantitas kerja 3.Tepat waktu 4.Efektivitas biaya. | Skala Likert |

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner apakah sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Valid tidaknya sebuah hasil pernyataan dilihat dari nilai signifikan 0.05.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Reliabilitas

adalah tingkat kepercayaan hasil pengukuran. Pengukuran dilakukan dengan uji statistik *Cronbach alpha* dengan kriteria 0,60 maka dinyatakan reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah populasi data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas enomena yang sedang diteliti.

3.8.2 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasita digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedasitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel indenpenden dalam model regresi.

Syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah dengan tidak adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

3.9 Model Analisa Data

3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dalam penelitian ini apakah setiap variabel indenpenden yaitu kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2) dengan variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) berpengaruh secara signifikan.

3.9.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan

F_{hitung} dengan F_{tabel} atau dengan kata lain uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel independen dapat menerangkan variabel dependen dan sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak atau secara bersama-sama variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen (Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika R^2 semakin mendekati satu berarti model persamaan regresi yang digunakan sudah sesuai untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y).

Jika R^2 semakin mendekati nol berarti model regresi yang digunakan tidak dapat menjelaskan hubungan antara variabel-variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y).