

## PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SALE STOCK JAKARTA

**Taufik Harahap<sup>1</sup>Wijaya Kusuma<sup>2</sup> Apriyanto<sup>3</sup>**

Program Studi D-3 Manajemen Perusahaan

Politeknik Tunas Pemuda Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

taufikharahap@gmail.com<sup>1</sup>, wijayakusuma@politeknik-tunaspemuda.ac.id<sup>2</sup>,

irapriyanto0604@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Pengujian validitas menyatakan bahwa semua item angket baik variabel (X) maupun variabel (Y) menunjukkan semua item atau pernyataan yang digunakan semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yang ditentukan yakni 0,361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap item memiliki koefisien alpha lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan variabel (X) maupun variabel (Y) tersebut telah reliabel atau konsisten. masing-masing item pernyataan menunjukkan nilai reliabel rata-rata diatas 0,900. Hasil analisis pada uji korelasi diketahui dengan nilai harga koefisien sebesar **0,973**, berarti menunjukkan adanya hubungan korelasi yang **sangat kuat** dan bersifat positif antara pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sale Stock Indonesia. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diprediksikan menggunakan persamaan regresi  $Y = 1.725 + 0.971X$ , dijabarkan bahwa nilai  $a$  sebesar 1.725 bernilai konsisten terhadap kinerja. Adapun nilai  $b$  sebesar 0.971 yang artinya setiap kenaikan 1 angka pengaruh pemberian kompensasi akan diikuti dengan kenaikan pengaruh kinerja sebesar 0.971. Bahwa dapat dikatakan arah pengaruh variabel X terhadap Y positif. Besarnya kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,948 atau 94,8%. Angka tersebut berarti menunjukkan bahwa sangat memberikan pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sale Stock Indonesia. Berdasarkan uji  $t$ , diketahui bahwa  $H_0$  ditolak karena  $t_{tabel}$  sebesar 1,701 lebih kecil dari  $t_{hitung}$  sebesar 22,485. sehingga dinyatakan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang meyakinkan (signifikan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Sale Stock Indonesia.

**Kata Kunci ; Kompensasi, Kinerja Karyawan**

### ABSTRACT

The validity test stated that all the questionnaire items, both variable (X) and variable (Y), showed that all items or statements used had a correlation value that was greater than the specified  $r$  table value of 0.361. Thus it can be said that all items are declared valid. Reliability testing shows that each item has an alpha coefficient greater than the  $r$  table of 0.361. This shows that the variables (X) and variables (Y) are reliable or consistent. each statement item shows an average reliable value above 0.900. The results of the analysis on the correlation test are known to have a coefficient price value of 0.973, meaning that there is a very strong and positive correlation between the effect of compensation on employee performance at PT. Indonesian Stock Sale. The effect of compensation on employee performance can be predicted using the regression equation  $Y = 1.725 + 0.971X$ , it is explained that an  $a$  value of 1.725 is consistent with performance. The  $b$  value is 0.971, which means that every 1 point increase in the effect of compensation will be followed by an increase in the performance effect of 0.971. That it can be said that the direction of the influence of variable X on Y is positive. The magnitude of the influence contribution on employee performance is 0.948 or 94.8%. This figure means that it greatly influences the provision of compensation on the performance of employees at PT. Indonesian Stock Sale. Based on the  $t$  test, it is known that  $H_0$  is rejected because the  $t$  value of 1.701 is smaller than the  $t$  count of 22.485. so it is stated that the provision of compensation has a convincing (significant) influence on the performance of employees at PT. Indonesian Stock Sale.

**Keywords ; Compensation, Employee Performance**

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. 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 memaksimalkan tanggung jawab 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.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang, tanggung jawab, dan penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkut-paut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan pengertian kinerja yang lain adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika 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. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya **PT. Sale Stock Indonesia** yang merupakan perusahaan e-commerce start-up baru di Indonesia dan sejak 2 tahun terakhir ini berkembang secara pesat dalam hal mengembangkan bisnis fashion online.

Sale Stock berdiri pada tanggal 29 September 2014 sebagai bagian dari perusahaan start-up restrukturisasi fashion online yang dikembangkan oleh seorang pengusaha asal Indonesia. Sampai dengan 2 tahun belakangan ini sale stock memberikan kontribusi didalam dunia teknologi e-commerce perbelanjaan fashion secara online dan modern.

Berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan prestasi kerja diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sale Stock Indonesia Jakarta".

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah tentang bagaimana sistem kompensasi di PT. Sale Stock Indonesia Jakarta, mempengaruhi kinerja karyawannya yang selama beberapa tahun ini mengalami fluktuasi. Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Tidak adanya motivasi kerja pada karyawan
2. Menurunnya produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
3. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan pengharapan karyawan
4. Tidak adanya pengembangan karir
5. Kurangnya ketersediaan fasilitas kerja

## **C. Pembatasan masalah**

Sesungguhnya banyak masalah yang dapat diangkat kepermukaan dalam penelitian ini, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pemecahannya terarah dan berhasil. Jadi tulisan ini hanya dibatasi pada masalah kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Sale Stock Indonesia di Jakarta.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah .Apakah pemberian kompensasi terhadap karyawan yang diterapkan di PT. Sale Stock Indonesia Jakarta berpengaruh terhadap kinerja karyawannya?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

**a. Tujuan Umum**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sale Stock Indonesia, Cawang Jakarta.

**b. Tujuan Khusus**

Mengingat luasnya permasalahan yang ada di lapangan dan karena adanya keterbatasan peneliti, maka fokus penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sale Stock Indonesia Cawang Jakarta.

**2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian terbagi menjadi 4 yaitu bagi penulis, bagi perusahaan, bagi pihak lain, bagi lembaga penelitian sebagai berikut :

**a. Bagi Penulis**

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Penulis juga berharap bahwa hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama. Dan juga sebagai tugas akhir studi sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di STIE Triguna Jakarta.

**b. Bagi Perusahaan**

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT. Sale Stock Indonesia Cawang Jakarta, dalam melakukan keputusan pemberian kompensasi guna memberikan motivasi kepada para karyawan mereka, yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka dengan sudut pandang lebih luas, secara kolektif dapat dipandang sebagai peningkatan produktivitas perusahaan.

**c. Bagi Pihak Lain**

Bagi pihak lain adalah sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai kompensasi dan kinerja karyawan.

**d. Bagi Lembaga Penelitian**

Sebagai modal tambahan bagi calon-calon pengembang pendidikan, khususnya di bidang peningkatan kinerja sumber daya manusia yang lebih baik untuk kedepannya. Selain itu bisa menambah khasanah keilmuan dalam bidang SDM khususnya tentang peningkatan motivasi karyawan yang terus dapat dikembangkan sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia perekonomian.

Kegunaan praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam menerapkan proses pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

**A. Landasan Teori**

**1. Konsep Kompensasi**

**a. Definisi Kompensasi**

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecenderungan untuk diberikan secara tepat. Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena dengan adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu.

Kompensasi tidak sama dengan upah, meskipun upah adalah merupakan bagian dari kompensasi dan mungkin upah tersebut merupakan bagian dari balas jasa yang paling besar. Kompensasi selain terdiri dari upah, dapat juga berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan dan masih banyak lain yang dapat dinilai dan cenderung diterima secara tetap.

Masalah kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, selain itu memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Masalah kompensasi bukanlah yang sederhana tetapi cukup kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat.

Seperti telah dijelaskan diatas, salah satu tujuan utama seseorang menjadi karyawan adalah karena adanya balas jasa. Dengan adanya kompensasi yang diterimanya ini karyawan berkeinginan agar dapat memenuhi kebutuhan secara minimal. Misal kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan perumahan. Besarnya kompensasi antara satu negara dengan negara lain tidak sama, bahkan antara provinsi satu dengan yang lainnya. Penetapan kompensasi minimum suatu daerah ditentukan oleh pemerintah setempat yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Menurut UU Kecelakaan tahun 1947 No.33 Pasal 7 Ayat A dan B, dimaksudkan dengan upah adalah (Kepmendagri No.33 Tahun 1947 : 3):

- 1) Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai pengganti pekerjaan.
- 2) Perumahan dan makanan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya menurut harga umum ditempat itu.

Lain halnya dengan UU Standar Perburuhan yang Adil Tahun 1938 (1938 Fair Labor Standard Act), yaitu : “Undang-undang ini berisikan upah minimum, jam kerja maksimum, pembayaran kerja lembur, dan ketentuan pekerja anak. Hukum ini telah diamandemen beberapa kali dan memuat sebagian besar peraturan-peraturan perburuhan”.

Penetapan kompensasi minimum ini penting, sebab bila kita menetapkan kompensasi dibawah minimum, maka dapat menyulitkan perusahaan. Misalnya, perusahaan tersebut akan dianggap melanggar hukum, tidak beretika, dan melanggar hak asasi manusia. Pemberian kompensasi diharapkan dapat mendorong

pekerja untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi dari pekerjaan, oleh karena itu kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan bersifat individual. Sistem upah ini akan dapat membawa pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja sebab biasanya upah yang diterima setiap pekerja pada dasarnya tergantung pada usaha yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan disajikan beberapa pengertian tentang kompensasi.

Demikian halnya dengan Dessler (2009 : 82) mengemukakan bahwa : “Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”.

Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama : **pembayaran langsung** (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan **pembayaran tidak langsung** (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran non-finansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantitatifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan langsung kepada karyawan, seperti : Anda dapat mendasarkan penggajian pada penambahan waktu atau pada kinerja. Pembayaran berdasarkan waktu masih tetap yang paling populer : misalnya, para pekerja kerah biru mendapatkan upah berdasarkan jam atau harian, dan karyawan yang lainnya seperti para manajer atau para perancang Web, cenderung untuk diberikan gaji dan dibayar mingguan, bulanan, atau tahunan. Pilihan kedua adalah pembayaran berdasarkan kinerja.

Contohnya adalah *piecework* (pembayaran sesuai hasil kerja): sistem ini mengaitkan kompensasi dengan jumlah produksi (atau sejumlah “benda”) yang dihasilkan oleh pekerja, dan populer sebagai rencana insentif. Misalnya, anda membagi upah per-jam pekerja dengan standar jumlah unit yang harus dihasilkannya dalam satu jam. Lalu untuk tiap unit yang dihasilkan di atas dan melebihi standar ini, pekerja tersebut diberikan insentif. Komisi penjualan adalah contoh lain dari kompensasi yang didasarkan pada kinerja (dalam hal ini, berdasarkan penjualan). Tentu saja, pengusaha sering menyusun rencana-rencana penggajian kepada karyawannya berdasarkan dari kombinasi penggajian berdasarkan waktu yang ditambah dengan insentif-insentif.

Sedangkan menurut *Andrew E. Sikula (1981 : 283)* dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi ke 11 (2013 : 83)* mengemukakan bahwa : “Proses administrasi upah atau gaji (kadangkadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kekaryawanan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan karyawannya”.

## 2. Kinerja

### a. Definisi Kinerja

Pengertian kinerja menurut Robbins (2001 : 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (1998 : 223) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan hasil dari kerja dari karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

### b. Dimensi-dimensi yang mempengaruhi kinerja

Dimensi kinerja menurut Gomes (2003 : 134) yaitu :

- 1) *Quality of work*, mencakup akurasi, keahlian, dan kesempurnaan dalam pekerjaan
- 2) *Quantity of work*, mencakup banyaknya bentuk yang diproses, lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan
- 3) *Job knowledge*, pemahaman karyawan mengenai fakta-fakta atau faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan
- 4) *Cooperation*, kemampuan dan kerelaan untuk bekerja dengan rekan, penyelia dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi bersama
- 5) *Initiative*, merupakan kesungguhan dalam meminta tanggung jawab, memulai diri dan tidak gentar untuk memulai
- 6) *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang muncul
- 7) *Dependability*, merupakan aspek penilaian kinerja dimana pekerja mengikuti petunjuk dan kebijakan perusahaan tanpa pengawasan dari penyelia
- 8) *Personal Qualities*, meliputi kepribadian, penampilan, sosioabilitas, kepemimpinan dan integritas.

Menurut T.R.Mitchell dalam Sedarmayanti (2001 : 51), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

- 1) *Prom Quality of Work* (Kualitas Kerja)
- 2) *Promptness* (Ketepatan Waktu)
- 3) *Initiative* (Inisiatif)
- 4) *Capability* (Kemampuan)
- 5) *Communication* (Komunikasi)

Apabila ukuran pencapaian kinerja sudah ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan standar yang dibuat oleh periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan tingkat kinerja dari seseorang pegawai. Secara ringkasnya dapatlah dikatakan bahwa pengukuran tentang kinerja pegawai tergantung kepada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

#### c. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 16-17) adalah sebagai berikut:

##### 1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

##### 2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai. Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### B. Penelitian Terdahulu

Noviantoro (2009), meneliti dengan judul analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan serta kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk Medan. Jumlah sampel yang akan disurvei melalui kuesioner adalah 59 karyawan di PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk Medan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan tingkat pengaruh yang sangat signifikan memiliki makna bahwa karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja setelah mendapat pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan dan kompensasi yang diberikan perusahaan juga memberikan dorongan pada karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah fokus penelitian terhadap variabel yang diteliti, tempat, waktu, populasi dan sampel penelitian.

Permatasari (2010), meneliti dengan judul pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pelayanan kependudukan di kelurahan petojo utara, kecamatan gambir kota administrasi, Jakarta pusat. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan metode analisis SEM. Sampel penelitian sebanyak 112 responden yang terdiri atas 19 dari unsur karyawan kantor kelurahan petojo utara dan 93 responden berasal dari warga masyarakat penerima layanan. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pelayanan di kantor kelurahan petojo utara direfleksikan oleh gaji, tunjangan, insentif, penghasilan tambahan, kecakapan, tanggung jawab, pertumbuhan pribadi, penghargaan, promosi, tantangan, sifat hasil kerja, dan cuti.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah fokus penelitian terhadap variabel penelitian lain yang diteliti, tempat, waktu, populasi dan sampel penelitian.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Persamaan Dengan Penelitian Yang Sedang Dilakukan	Perbedaan Dengan Penelitian Yang Sedang Dilakukan
1.	Nviantoro (2009)	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk Medan	Variabel yang diteliti: pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Persamaan X dan Y)	Fokus penelitian erhadap variabel yang diteliti, tempat, waktu, populasi dan sampel penelitian
2.	Permatasari (2010)	Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja	Variabel yang diteliti: pengaruh	Fokus penelitian terhadap
3		Pelayanan Kependudukan di Kelurahan Gambir Kota Administrasi, Jakarta Pusat	kompensasi terhadap kinerja karyawan (Persamaan Variabel Y)	variabel penelitian lain yang diteliti, tempat, waktu, populasi dan sampel penelitian

### C. Kerangka Konseptual

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen yaitu pembayaran langsung seperti bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Adapun pembayaran tidak langsung seperti dalam bentuk tunjangan keuangan, asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan. Karyawan diberikan ganjaran non-finansial seperti pelatihan, pemberian wewenang, dan tanggung jawab penghargaan atas kinerja dan lingkungan kerja yang mendukung

Kinerja merupakan suatu hasil dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah

cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

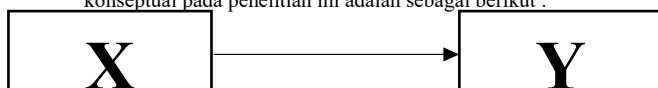
Adapun indikator dari kompensasi menurut Dessler (2009 : 82) yaitu :

1. Gaji
2. Insentif
3. Komisi atau bonus
4. Tunjangan
5. Asuransi
6. Ganjaran Non-finansial

Sedangkan indikator dari kinerja menurut Gomes (2003 : 142) yaitu :

1. Jumlah kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan kerja
4. Kreativitas
5. Kerja sama
6. Kualitas pribadi

Berdasarkan kerangka pikir dari pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan diatas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar Konseptualisasi

#### D. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2008 : 93) menyatakan bahwa : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap masalah pada penelitian dan belum ada jawaban yang empirik.

Berdasarkan masalah pada penelitian yang dikemukakan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut : Bahwa sistem pemberian kompensasi karyawan yang diterapkan PT. Sale Stock Indonesia Jakarta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Bahwa pemberian kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

Jika  $H_0 < H_1$ : Tidak ada pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Jika  $H_1 > H_0$ : Ada pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Sale Stock Indonesia Jakarta yang berlokasi di Jl. Mayjen DI Panjaitan No. 1C RT.001 RW.006 (Samping Komplek KEMHAN), Kelurahan Kebon Pala, Kecamatan Makasar, Jakarta Timur, 13650.

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dilaksanakan pada bulan Maret 2017 sampai dengan Juni 2017

#### B. Metode Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang diteliti, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Yang menjadi variabel bebas (X) adalah sistem pemberian kompensasi yang diterapkan di PT. Sale Stock Indonesia Jakarta, sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

#### C. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2010 : 61). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Sale Stock Indonesia Jakarta yang berjumlah 43 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 43 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin menurut Sugiyono (2011 : 87).

Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran populasi  
 e = Batas toleransi kesalahan  
 Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik slovin adalah antara 0,1(10%) – 0,2 (20%) dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 0,1 (10%) dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{43}{1 + 43 (10)^2}$$

$$n = \frac{43}{1,43} = 30,0$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disebanyak 30 orang atau sekitar 70% dari seluruh total karyawan PT. Sale Stock Indonesia Jakarta, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

2. Sampel

Dalam penelitian ini tidak semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan karena beberapa faktor, diantaranya adalah keterbatasan biaya, tenaga, serta waktu yang tersedia. Maka itulah peneliti diperkenankan mengambil sebagian objek dari populasi yang dinamakan sampel.

Menurut Sugiyono (2008 : 116), menyatakan bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel secara insidental. Teknik pengambilan sampel secara insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti.

Penulis memilih atau mengambil sampel sebagai responden sebanyak 30 orang. Penulis berpendapat bahwa dengan jumlah sampel yang ditetapkan ini sudah mewakili seluruh karyawan yang ada.

**D. Operasionalisasi Variabel**

1. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjajan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya.
2. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria.

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kompensasi Langsung	Gaji atau upah dan bonus atau insentif	Likert
Kompensasi Tidak Langsung (Tunjangan)	Asuransi, air, listrik, kesehatan, santunan sosial, tunjangan hari raya, dana pensiun, struktural, pakaian dinas, transport, uang duka kematian, rekreasi, bahan bakar, cuti tahunan, cuti panjang, lembur, dan ganjaran non-finansial	Likert
Kinerja	Jumlah kerja, Kualitas kerja, Pengetahuan kerja, Kreativitas, Kerja sama, Kualitas Pribadi	Likert

**E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil atau sedikit, wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu dengan karyawan PT. Sale Stock Indonesia Jakarta.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan berupa angket kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Berikut ini merupakan kisi-kisi instrumen angket yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang variabel X dan Y adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3  
Kisi-kisi angket

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
	1	2	3	4
1	Kompensasi (X)	Gaji & Insentif	Kesesuaian pemberian gaji & Insentif	1, 2, 3
			Perbedaan Gaji	4
			Tunjangan	5
		Kondisi Kerja	Ketersediaan fasilitas kerja	6
			Kepuasan fasilitas kerja	7, 8, 9
		Kesempatan untuk maju	Pengembangan karir	10, 11
		Supervisi	Pembinaan profesional pimpinan	12
		Jaminan perusahaan	Keselamatan bagi karyawan	13, 14
Rekan kerja	Hubungan secara informal dengan rekan kerja	15		
2	Kinerja (Y)	Knowledge	Pengetahuan Karyawan	1, 2, 3
			Keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	4, 5, 6, 7, 8
		Internal	Attitude (Sikap atau sifat seseorang)	9, 10, 11
				12, 13,
		Eksternal	Situation (Lingkungan)	14, 15

Sumber : Lampiran Data Kuesioner Angket

#### a. Pengukuran Variabel

Pengukuran produktivitas pada suatu perusahaan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi pada suatu perusahaan. Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap instrumen pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban.

Kriteria Jawaban Angket

Sangat Setuju (SS)	: Skor 5
Setuju (S)	: Skor 4
Netral (N)	: Skor 3
Tidak Setuju (TS)	: Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: Skor 1

#### 3. Studi Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari sebuah perusahaan. Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku, jurnal, dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

#### F. Instrumen Penelitian

Prosedur analisis data yang digunakan atau dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Pengujian Validitas Instrumen

Dalam melakukan suatu penelitian, data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan hipotesis dijawab oleh data. Instrumen pengumpulan data akan menentukan baik tidaknya penelitian. Maka pengumpulan data harus memenuhi dua persyaratan, yaitu valid dan reliabel.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002 : 144) "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah memiliki validitas yang rendah".

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua, perhitungan korelasi antara pernyataan kesatu dengan skor total digunakan alat korelasi *Pearson* (*product moment coefisient of correlation*) dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002 : 243)

Keterangan :

r	= Koefisien validitas item yang dicari
X	= Skor yang diperolehkan subjek dari seluruh item
Y	= Skor total
$\sum X$	= Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum x^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribus Y
n	= Banyaknya responden

**2. Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (reliabel). Arikunto (2002:154) menyatakan bahwa realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Rumus yang digunakan untuk menguji realibilitas adalah *Alpha Cronbach* sebagai berikut (Suharsimi Arikunto, 2002:171) :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

(Suharsimi Arikunto, 2002 : 171)

Keterangan :

- $r$  = Koefisien reliabilitas instrumen
- $k$  = Skor yang diperolehkan subjek dari seluruh item
- $\sum \sigma_b^2$  = Total varians butir
- $\sigma_1^2$  = total varians

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut :

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum x^2 - \left[ \frac{(\sum x)^2}{N} \right]}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002 : 171)

Keterangan :

- $\sigma_1^2$  = varians total
- $\sum x$  = jumlah Skor
- $N$  = jumlah responden

**G. Teknik Analisa Data**

**1. Uji Korelasi**

Uji korelasi atau analisis korelasi yaitu teknik untuk menentukan sampai sejauh mana hubungan antara dua variabel yaitu X dengan variabel Y. Untuk mengetahui korelasinya, digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu:

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

Keterangan :

- $r_{XY}$  = Koefisien korelasi tiap butir
- $\sum X$  = Jumlah skor tiap item
- $\sum Y$  = Jumlah skor total
- $n$  = Jumlah responden

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapatdalam batas-batas :

-1 < r < +1. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

**2. Analisis Regresi Sederhana**

Menurut Sugiyono (2007:203) “Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausan atau fungsional”. Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan (variabel Y) dipengaruhi oleh kompensasi (variabel X).

Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2004 : 204) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- $Y$  = Kinerja Karyawan
- $a$  = Harga Y bila X=0 (harga konstan)
- $b$  = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan yang didasarkan pada kompensasi.
- $X$  = Kompensasi yang mempunyai nilai tertentu

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus dibawah ini:

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

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

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut (Sudjana, 2005:369):

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

Sebelum nilai  $r^2$  digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai  $r^2$  ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan.

### 3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang dianalisis yaitu kompensasi (X) sebagai variabel bebas, terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ( $t_{student}$ ). Rumus dari distribusi  $t_{student}$  adalah (Sugiyono, 2006:184):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t$  = Distribusi student  
 $r$  = Koefisien korelasi *product moment*  
 $n$  = Banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2)

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data

Penelitian ini mendeskripsikan keterkaitan dua variabel (X) kompensasi dan variabel (Y) kinerja. Deskripsi data masing-masing variabel meliputi harga mean, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range.

Instrumen angket pada penelitian ini dengan responden sebanyak 30 orang di PT. Sale Stock Indonesia. Pernyataan variabel (X) kompensasi berjumlah 15 butir pernyataan dan variabel (Y) kinerja berjumlah 15 butir pernyataan, total dari seluruh pernyataan sebanyak 30 butir pernyataan.

Pengujian deskripsi data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan pendekatan konstruk metode *Descriptive Statistic* dengan alat analisis berupa *Statistical Product and Service Solution 15.0* (SPSS 15.0).

Berdasarkan hasil output SPSS diatas diketahui bahwa jumlah responden atau N adalah 30, nilai kompensasi terendah (minimum) yaitu 19, dan nilai

kompensasi tertinggi (maximum) yaitu 60, nilai kinerja terendah (minimum) yaitu 19, dan nilai kinerja tertinggi (maximum) yaitu 60. Berdasarkan penjumlahan (sum) kompensasi yaitu 1303, dan nilai kinerja 1317. Diketahui juga bahwa nilai (mean) pada kompensasi adalah 43.43 dengan standar deviasi sebesar 10.180. Sementara itu, nilai (mean) pada kinerja adalah 43.90 dengan standar deviasi sebesar 10.155.

### B. Uji Validitas & Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan pendekatan validitas konstruk metode *Pearson*

*Correlation* dengan alat analisis berupa *Statistical Product and Service Solution 15.0* (SPSS 15.0).

Dasar pengambilan keputusan valid tidaknya butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah :

- a. Kuesioner  $r_{hitung}$  (koefisien korelasi) harus positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (*Product Moment Pearson*). Disimpulkan dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  = Valid, begitupun sebaliknya apabila kuesioner  $r_{hitung} < r_{tabel}$  = Tidak Valid
- b. Nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing butir pertanyaan bisa dilihat langsung pada output uji validitas pada kolom correct item – total correlation yang diperoleh dari hasil uji dua arah dengan alpha 5% (interval kepercayaan 95%).
- c. Besarnya nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dari tabel daftar nilai kritis pearson produk momen dengan menentukan  $D_F$  (*Degree of Freedom*) Sehingga pada alpha sebesar 0,05 diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,361.
- d. Uji validitas terdapat 30 item pernyataan dengan 30 responden.

Pada uji validitas diatas, menyatakan bahwa semua item angket variabel (X) menunjukkan semua item atau pernyataan yang digunakan semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yang ditentukan yakni 0,361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item dinyatakan valid.

Pada uji validitas ini, menyatakan bahwa semua item angket variabel (Y) menunjukkan semua item atau pernyataan yang digunakan semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yang ditentukan yakni 0,361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item dinyatakan valid. **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan angket berdasarkan pemahaman responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang diajukan.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil dari *Cronbach Alpha Coefficient*. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,361.

Pengujian Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan alat analisis berupa *Statistical Product and Service Solution 15.0* (SPSS 15.0) Hasil pengujian reliabilitas data untuk 30 pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 : Hasil Uji Reliabilitas  
Reliability Statistics X**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.934	.933	15

**Reliability Statistics Y**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.926	15

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa setiap item memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,361. Hal ini menunjukkan variabel (X) maupun variabel (Y) tersebut telah reliabel atau konsisten. Dapat dilihat pada tabel data yang telah diolah dengan bantuan SPSS 15.0 *for windows*

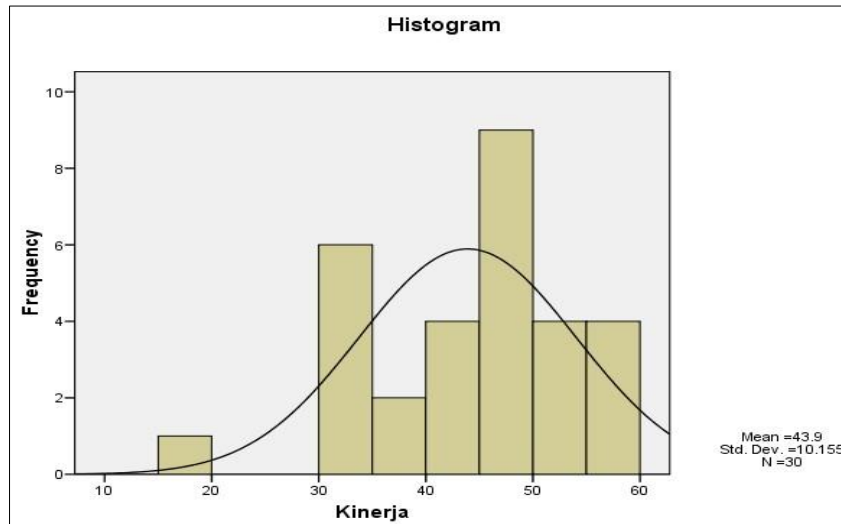
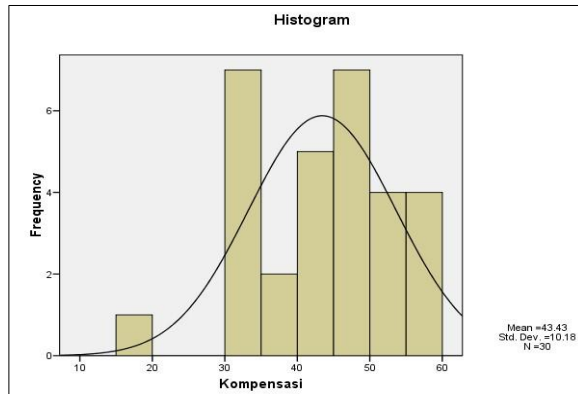
*Cronbach's Alpha* bahwa masing-masing item pernyataan menunjukkan nilai reliabel rata-rata diatas 0,900.

### C. Perhitungan Frekuensi

Pada tahapan ini akan dilakukan pengukuran data hasil penelitian perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara penskoran angka dari variabel (X) kompensasi dan variabel (Y) kinerja. Pernyataan variabel (X) kompensasi berjumlah 15 butir pernyataan dan variabel (Y) kinerja berjumlah 15 butir pernyataan, total dari seluruh pernyataan sebanyak 30 butir pernyataan. Tujuan dari pembuatan tabel frekuensi adalah untuk mengukur data mentah (data yang belum dikelompokkan) ke dalam bentuk yang rapih tanpa mengurangi inti informasi yang ada. Pola data yang disajikan dalam bentuk tabel dan diagram atau grafik yang disebut *histogram* agar dapat lebih mudah ditangkap maknanya dibandingkan dengan memperhatikan tabel frekuensi. Pengujian frekuensi dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan alat analisis berupa *Statistical Product and Service Solution 15.0* (SPSS 15.0). Berikut hasil perhitungan frekuensi variabel (X) kompensasi dan variabel (Y) kinerja dibawah ini :

**Tabel 4.4 : Hasil Perhitungan Frekuensi  
Statistics Kompensasi**

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		43.43
Median		45.00
Mode		44(a)
Std. Deviation		10.180
Minimum		19
Maximum		60
Sum		1303
Percentiles	25	33.75
	50	45.00
	75	50.50



Berdasarkan output *statistic* variabel (X) kompensasi tabel paling atas frekuensi kompensasi dan kinerja diatas menyatakan bahwa responden atau N menunjukkan jumlah data (valid dan missing) diperoleh data valid (sah untuk di proses) sebanyak 30, sedangkan data missing (data yang hilang atau tidak sah) adalah 0. Nilai (mean) pada kompensasi sebesar 43,43 dan nilai pada (median) sebesar 45,00. Diketahui juga nilai (mode) sebesar 44. Nilai (minimum) sebesar 19 dan nilai (maximum) sebesar 60 dengan nilai (sum) sebesar 1303. Nilai (std. deviation) sebesar 10,180.

Berdasarkan output *statistic* variabel (Y) kinerja tabel paling atas frekuensi kompensasi dan kinerja diatas menyatakan bahwa responden atau N menunjukkan jumlah data (valid dan missing) diperoleh data valid (sah untuk di proses) sebanyak 30, sedangkan data missing (data yang hilang atau tidak sah) adalah 0. Nilai (mean) pada kinerja sebesar 43,90 dan nilai pada (median) sebesar 46,00. Diketahui juga nilai (mode) sebesar 30. Nilai (minimum) sebesar 19 dan nilai (maximum) sebesar 60 dengan nilai (sum) sebesar 1317. Diketahui juga untuk nilai (std. deviation) sebesar 10,155. Berdasarkan pada grafik histogram variabel (X) dan variabel (Y) menunjukkan bahwa residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna.

**D. Uji Persyaratan statistik**

**1. Uji Korelasi**

Uji korelasi dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan melakukan pendekatan koefisien korelasi metode *Product Moment* dari *Pearson Correlation*.

Korelasi *Pearson Product Moment* dilambangkan *r*, dengan ketentuan nilai *r* tidak lebih dari harga  $(-1 < r < + 1)$ . Apabila  $r = -1$  artinya korelasi negatif sempurna,  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi, dan  $r = 1$  berarti korelasinya sempurna positif (kuat). Sedangkan harga *r* akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai *r* sebagai berikut :

**Tabel 4.5 : Interpretasi Nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,339	Rendah
0,40 – 0,559	Cukup
0,60 – 0,779	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi pada penelitian ini akan menggunakan alat analisis berupa *Statistical Product and Service Solution 15.0* (SPSS 15.0). Berikut tabel dibawah ini :

**Tabel 4.6 : Hasil Uji Korelasi**

		Kompensasi (X)	Kinerja (Y)
Kompensasi (X)	Pearson Correlation	1	.973(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja (Y)	N	30	30
	Pearson Correlation	.973(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

Sumber : Data Kuesioner, Diolah 2017

Interpretasi output SPSS dengan taraf kepercayaan 0,05 (5%) maka dapat diperoleh harga  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Hasilnya adalah harga  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $0,973 > 0,361$ ) Artinya adanya korelasi pengaruh antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan di PT. Sale Stock Indonesia.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut juga dapat dipahami bahwa korelasinya bersifat positif. Dengan memperhatikan harga koefisien korelasi sebesar 0,973 berarti bersifat korelasinya **sangat kuat**.

## 2. Uji Regresi Sederhana

Pengujian analisis regresi sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Regresi linear dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel dependent dan satu variabel independent.

Pengujian regresi linear sederhana dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan konstruk metode *Regression Linear* dengan alat analisis berupa *Statistical Product and Service Solution 15.0* (SPSS 15.0).

Berikut tabel dibawah ini :

**Tabel 4.7 : Hasil Uji Regresi Sederhana Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	1.725	1.925		.896	.378
	Kompensasi	.971	.043	.973	22.485	.000

Berdasarkan perhitungan SPSS tersebut diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 1.725 + 0.971X$$

Diketahui nilai  $a$  konstanta sebesar 1.725, artinya bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 1.725. adapun nilai  $b$  koefisien regresi X sebesar 0.971 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 angka nilai kompensasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0.971. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

## 3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam variabel dependent. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent.

Dengan menggunakan dengan alat analisis berupa *Statistical Product and Service Solution 15.0* (SPSS 15.0) diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4.8 : Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973(a)	.948	.946	2.36752

Dari hasil output SPSS tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,948 atau 94,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan) sangat memberikan pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan koefisien korelasi dengan metode uji t. Adapun pengambilan keputusannya untuk uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, yang artinya adanya korelasi atau signifikan antara pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sale Stock Indonesia.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, yang artinya tidak adanya korelasi atau tidak signifikan antara pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sale Stock Indonesia.

Nilai  $t_{tabel}$  harganya dapat dicari dari tabel  $t_{student}$  sedangkan  $H_0$  (hipotesis nol yang artinya bahwa hipotesis tersebut ditolak). Sebagai catatan tambahan bahwa tabel  $t_{student}$  ini dibuat atas kecenderungan data, baik ilmu sosial dan ilmu alam yang membentuk pola distribusi normal.

Langkah selanjutnya dalam uji hipotesis adalah mencari harga  $t_{tabel}$  dari tabel  $t_{student}$  dengan asumsi yang digunakan untuk data penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Derajat kebebasan (dk) atau *Degree of freedom* (df) adalah  $n - 2$ .
- Taraf kesalahan signifikan 0,05 atau 5%

Dari tabel  $t_{student}$  dan dengan menerapkan asumsi-asumsi diatas maka diperoleh harga nilai  $t_{tabel}$  ialah sebesar 1,701. Pengujian hipotesis ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan konstruk metode *Regression Linear* dengan alat analisis berupa *Statistical*

*Product and Service Solution 15.0* (SPSS 15.0). Berikut tabel dibawah ini :

**Tabel 4.9 : Hasil Uji Hipotesis Regresi Sederhana**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	1.725	1.925		.896	.378
	Kompensasi	.971	.043	.973	22.485	.000

Berdasarkan perhitungan dan yang ditunjukkan pada tabel diatas harga nilai  $t_{hitung}$  sebesar 22,485. maka hasilnya adalah harga  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $22,485 > 1,701$ ). Sehingga dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya adanya korelasi atau signifikan antara pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sale Stock Indonesia.

#### E. Interpretasi Hasil

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yakni meliputi data mengenai kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y). Sampel yang diambil data dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan di PT. Sale Stock Indonesia. Dapat diketahui bahwa variabel (X) kompensasi menunjukkan nilai terendah (minimum) yaitu 19, dan nilai kompensasi tertinggi (maximum) yaitu 60. Berdasarkan penjumlahan (sum) kompensasi yaitu 1303. Diketahui juga bahwa nilai (mean) pada kompensasi adalah 43.43 dengan standar deviasi sebesar 10.180. Untuk variabel (Y) nilai kinerja terendah (minimum) yaitu 19, dan nilai kinerja tertinggi (maximum) yaitu 60 dengan nilai penjumlahan (sum) sebesar 1317. Sementara itu, nilai (mean) pada kinerja adalah 43.90 dengan standar deviasi sebesar 10.155.

Pengujian validitas menyatakan bahwa semua item angket baik variabel (X) maupun variabel (Y) menunjukkan semua item atau pernyataan yang digunakan semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yang ditentukan yakni 0,361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap item memiliki koefisien alpha lebih besar dari r tabel sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan variabel (X) maupun variabel (Y) tersebut telah reliabel atau konsisten. masing-masing item pernyataan menunjukkan nilai reliabel rata-rata diatas 0,900. Dengan

Hasil analisis pada uji korelasi diketahui dengan nilai harga koefisien sebesar **0,973**, berarti menunjukkan adanya hubungan korelasi yang **sangat kuat** dan bersifat positif antara pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sale Stock Indonesia.

Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diprediksikan menggunakan persamaan regresi  $Y = 1.725 + 0.971X$ , dijabarkan bahwa nilai  $a$  sebesar 1.725 bernilai konsisten terhadap kinerja. Adapun nilai  $b$  sebesar 0.971 yang artinya setiap kenaikan 1 angka pengaruh kompensasi akan diikuti dengan kenaikan pengaruh kinerja sebesar 0.971. Bahwa dapat dikatakan arah pengaruh variabel X terhadap Y positif. Besarnya kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,948 atau 94,8%. Angka tersebut berarti menunjukkan bahwa sangat memberikan pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sale Stock Indonesia.

Berdasarkan uji t, diketahui bahwa  $H_0$  ditolak karena  $t_{tabel}$  sebesar 1,701 lebih kecil dari  $t_{hitung}$  sebesar 22,485, sehingga dinyatakan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang meyakinkan (signifikan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Sale Stock Indonesia.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sale Stock Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Analisis korelasi menghasilkan nilai positif sebesar 0,973. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sale Stock Indonesia sangat kuat.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 0,948 atau 94,8%. Dan hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kinerja karyawan sebesar 94,8%.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 22,485 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,701. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Jadi, hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima dan dibuktikan.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, berikut ini adalah beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan didalam pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Instansi (atasan) di PT. Sale Stock Indonesia hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan kompensasi para karyawannya, karena berdasarkan hasil penelitian kebutuhan yang paling dominan diantara yang lainnya yang dimiliki oleh para karyawan di PT. Sale Stock Indonesia adalah kebutuhan kompensasi, sehingga karyawan terhindar dari perasaan tidak nyaman yang akan berdampak negatif terhadap kerjanya.
2. Adanya kompensasi seperti bonus atau insentif karyawan dapat bertanggung jawab dan termotivasi kepada pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Selain dengan memberikan kompensasi secara terus-menerus, perusahaan juga bisa meningkatkan kemampuan karyawan hal ini dimaksudkan agar perusahaan bisa mendapatkan kinerja yang maksimal dari para karyawannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid Kesatu Edisi Kesembilan, Penerbit PT. Indeks, Jakarta, Indonesia.
- Andrew E. Sikula, 1981, Personal Administration and Human Resources Management, John Willey & Sons, Inc.
- Siagian, Sondang P, 2002, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta.
- Alex S. Nitisemito, 1991, Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- A. Hamdani, 2006, Manajemen Pemasaran Jasa, Edisi Kedua, Salemba Empat, Jakarta.
- Sumarwan. U, 2003, Perilaku Konsumen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Schuler, S. Randal, dan Susan E. Jackson, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keenam, Jilid Dua, Erlangga, Gramedia.
- Leon C Megginson, 1981, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Teori dan Pengembangan dalam konteks organisasi public), Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Stephen Robbins, 2001, Perilaku Organisasi, Jilid Satu Edisi Delapan, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel, 1998, Human Resources Management: An Experiential Approach, Mc Graw-Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke Tujuh, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Werther, William B dan Davis, Keith, 1996, Human Resources and Personnel Management, Mc Graw-Hill, New York.
- Mulyadi, 2001, Balanced Scorecard: Alat manajemen kontemporer untuk pelipat ganda kinerja keuangan perusahaan, Penerbit Salemba, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabet, Bandung.
- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabet, Bandung.
- Sugiyono, 2011, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabet, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2007, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabet, Bandung.
- Sugiyono, 2004, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabet, Bandung.
- Sudjana, 2005, Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar, Rosdakarya, Bandung.
- Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabet, Bandung.