

**PENGARUH KOMPENSASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) CABANG
TANJUNG WANGI BANYUWANGI**

SKRIPSI



Oleh :

**HERMAN PRASETYO UTOMO
NIM: 11510118**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**PENGARUH KOMPENSASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) CABANG
TANJUNG WANGI BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

HERMAN PRASETYO UTOMO
NIM: 11510118

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) CABANG
TANJUNG WANGI BANYUWANGI

SKRIPSI

Oleh:

HERMAN PRASETYO UTOMO
NIM: 11510044

Telah Disetujui, 16 Juni 2016
Dosen Pembimbing,



Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP. 19750906 200604 1 005

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) CABANG
TANJUNG WANGI BANYUWANGI

SKRIPSI

Oleh:

HERMAN PRASETYO UTOMO

NIM: 11510118

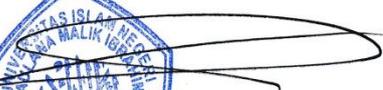
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 29 Juni 2016

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|--|---|--|
| <p>1. Ketua Penguji
<u>Zaim Mukaffi, SE., M.Si</u>
NIP. 19791124 200901 1 007</p> | : | () |
| <p>2. Sekretaris/Pembimbing
<u>Dr. Siswanto, SE., M.Si</u>
NIP. 19750906 200604 1 001</p> | : | () |
| <p>3. Penguji Utama
<u>Dr. Achmad Sani Suprivanto, SE., M.Si</u>
NIP. 19720212 200312 1 003</p> | : | () |

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,


Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Herman Prasetyo Utomo
NIM : 11510118
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa :”Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) CABANG TANJUNG WANGI BANYUWANGI

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun

Malang, 16 Juni 2016
Hormat saya,

Herman Prasetyo Utomo
NIM : 11510118

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Aku persembahkan karya Ilmiah ini untuk
Ayahanda Drs. Maksun dan Ibunda Siti Maesaroh tercinta,
Terima kasih yang mendalam atas perjuangannya
Yang gigih membesarkan, mendidik,
Menyayangi serta mendo’akan
Ananda dengan tulus.”



HALAMAN MOTTO

“HADAPI, HAYATI DAN NIKMATI”



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi Banyuwangi”**

Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW.. Secara khusus, kami ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Bapak/Ibu dan pihak yang telah membantu dan mendampingi hingga terselesaikan dengan baik Skripsi ini sebagai berikut :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Siswanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing, terima kasih atas segala kesabaran dan ketulusanya membimbing serta mengarahkan penulis dari awal sampai proses paling akhir dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi, yang telah membekali berbagai pengalaman dan pengetahuan selama penulis kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Pihak PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi Banyuwangi atas kesediannya dan dukungan menjadi objek dalam penelitian ini

7. Ayahanda Drs. Maksum dan Ibunda Siti Maesaroh tercinta, terima kasih yang mendalam atas perjuangannya yang gigih membesarkan, mendidik, menyayangi serta mendo'akan ananda dengan tulus.
8. Untuk calon pendamping hidupku Hilda Yumnawati. Terima kasih telah menemani kekosongan waktuku dan juga telah memberikan dukungan yang tiada hentinya.
9. *My Sister* Desi Ratna Wulandari yang selalu menyemangati dan menginspirasi.
10. Teman-Teman yang selalu membantu saya dalam kesulitan dan selalu menjadi penyemangat : Hasan (Poton), Gilang(kimcil), Lutfi(DonJon), Debi Cholid(deblenk), Faisal (Ceblonk), Irul(belenk), Taqul(Ticul), Alif(Bantenk), Pranata(pret), Eko(JanJoss), Arda(Am-Am), Syamud, Iwan, dll. *Tanks So Much Bro!!!*
11. Teman-teman Gamers Clan Spartacus dan Guild Jungle Boys yang selalu bikin senang. *Goo Fight Win!!!*
12. Semua Teman-Teman Konsentrasi SDM, Pemasaran dan Keuangan angkatan 2011. *You're Amazing!!!*
13. Teman-Teman futsal EM, Santana FC dan juga Arsenal Kw Only. Terima kasih atas waktunya untuk futsal yang sangat menyenangkan.
14. Teman-teman sewaktu kos dan kontrakan yang telah menemani hari-hariku di Malang.
15. Terima kasih kepada orang yang terlibat dalam pembuatan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Demikian, sepatah kata dari kami. Atas perhatian kami sampaikan terima kasih.

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	6
1.3.Tujuan Penelitian	7
1.4.Manfaat Penelitian	7
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	8
2.1.Penelitian Terdahulu	8
2.2.Kajian Teoritis	17
2.2.1. Kinerja.....	17
2.2.1.1. Pengertian Kinerja	17
2.2.1.2. Penilaian Kinerja	18
2.2.1.3. Langkah-Langkah Penilaian Kinerja	20
2.2.1.4. Tujuan dan Kegunaan Kinerja Karyawan	21
2.2.1.5. Kriteria Kinerja yang Efektif	23
2.2.1.6. Indikator Kinerja	24
2.2.1.7. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kompensasi	26
2.2.1.8. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.2.1.9. Kinerja Dalam Prespektif Islam	27
2.2.2. Kompensasi.....	30
2.2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	30
2.2.2.2. Tujuan Kompensasi	32
2.2.2.3. Sistem dan Kebijakan Kompensasi.....	33
2.2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	35
2.2.2.5. Jenis-Jenis Kompensasi.....	38
2.2.2.6. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.2.2.6. Kompensasi Dalam Prespektif Islam	43
2.3.Hipotesis	48

BAB III : METODE PENELITIAN.....	49
3.1.Jenis dan Pendekatan Penelitian	49
3.2.Lokasi Penelitian.....	49
3.3.Populasi dan Sampel	50
3.4.Teknik Pengambilan Sampel	50
3.5.Data dan Jenis Data.....	51
3.6.Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.7.Definisi Operasional Variabel.....	52
3.8.Pengukuran Variabel.....	54
3.9.Instrumen dan Analisis Data.....	55
3.9.1. Uji Instrumen	55
3.9.2. Uji Asumsi Klasik.....	56
3.9.3. Analisis Regresi Linier Berganda	58
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	61
4.1.1.1 Mundurnya Pelabuhan Banyuwangi	61
4.1.1.2 Pembukaan Pelabuhan Meneng	64
4.1.1.3 Sejarah Perkembangan Kepemilikan Pelabuhan	66
4.1.2 Lokasi PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Wangi	67
4.1.3 Visi dan Misi	68
4.1.4 Struktur Organisasi	69
4.1.5 Tata Kerja	71
4.1.5.1 General Manager	71
4.1.5.2 Tugas Pokok	71
4.1.5.3 Prinsip Fungsi	73
4.1.5.4 Ruang Lingkup	73
4.1.5.5 Manager Operasi dan Komersial	74
4.1.5.6 Manager Teknik	76
4.1.5.7 Manager Keuangan	77
4.1.5.8 Manager SDM, Umum, Dan Kesisteman	77
4.1.6 Pembinaan	78
4.1.6.1 Pembinaan kerja	78
4.1.6.2 Pembinaa Sumber Daya Manusia	79
4.1.6.3 Ketentuan Lain	79
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
4.2.1 Gambaran Umum Responden	80
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif	81
4.2.2.1 Distribusi Berdasarkan Umur	81
4.2.2.2 Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin	81
4.2.2.3 Distribusi Berdasarkan Pendidikan	82
4.2.2.4 Distribusi Berdasarkan Masa Kerja	82
4.2.2.5 Distribusi Berdasarkan Jabatan	83

4.2.2.6	Distribusi Berdasarkan Status Pernikahan	84
4.2.2.7	Distribusi Berdasarkan Jumlah Anak	84
4.2.2.8	Distribusi Berdasarkan Pendapatan	85
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	85
4.2.3.1	Uji Multikolinieritas	85
4.2.3.2	Uji Autokorelasi	86
4.2.3.3	Uji Normalitas	87
4.2.3.4	Uji Linieritas	88
4.2.4	Hasil Instrumen dan Analisis Data	89
4.2.4.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	89
4.2.4.2	Deskripsi Variable Penelitian	92
4.2.5	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	98
4.2.6	Hasil Pengujian Hipotesis	100
4.2.7	Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja	103
4.2.8	Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja	105
4.2.9	Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja	105
BAB IV : PENUTUP		109
5.1	Kesimpulan	109
5.2	Saran	110

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	15
Tabel 2.2	Jenis Kompensasi	42
Tabel 3.1	Teknik Pengumpulan Data	51
Tabel 3.2	Definisi Oprasional Variabel	53
Tabel 4.1	Data Responden Secara Keseluruhan	81
Tabel 4.2	Komposisi Umur Responden	82
Tabel 4.3	Komposisi Jenis Kelamin Responden	82
Tabel 4.4	Komposisi Pendidikan Terahir	83
Tabel 4.5	Komposisi Masa Kerja	84
Tabel 4.6	Komposisi Lama Jabatan	84
Tabel 4.7	Komposisi Status Pernikahan	85
Tabel 4.8	Komposisi Jumlah Anak	85
Tabel 4.9	Komposisi Pendapatan	86
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas Value Inflation Factor (VIF)	87
Tabel 4.11	Uji Normalitas Distribusi Terhadap model penelitian	88
Tabel 4.12	Uji Linearitas	89
Tabel 4.13	Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kompensasi Langsung	90
Tabel 4.14	Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung	92
Tabel 4.15	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja	92
Tabel 4.16	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kompensasi Langsung.....	93
Tabel 4.17	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kompensasi Tidak Langsung	96
Tabel 4.18	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja	97
Tabel 4.19	Hasil Analisis Regresi	100
Tabel 4.20	Hasil Uji F	102
Tabel 4.21	Hasil Uji t	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Wangi	70
--	----



ABSTRAK

Prasetyo Utomo, Herman. 2016. SKRIPSI. Judul : Pengaruh Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi Banyuwangi.

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa perusahaan masih lemah dalam beberapa hal, antara lain: manajemen yang tidak efisien, keterbatasan dana dan teknologi serta kualitas Sumber Daya Manusia yang belum memadai. Dengan melihat kenyataan ini maka dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus mampu menganalisis kualitas manajemen Sumber Daya Manusia agar dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel kompensasi yang meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang terdiri dari gaji, komisi, insentif, tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan dan untuk mengetahui variabel kompensasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian penjelas (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara kompensasi dan kinerja melalui pengujian hipotesis teknik analisis data yang di gunakan yaitu (1) Uji Validitas dan Reliabilitas dari item-item kuesioner, (2) Uji Regresi Linier Berganda. Kemudian model regresi tersebut dilakukan pengujian hipotesis yakni secara simultan (Uji f), secara parsial (Uji t) dan variabel yang dominan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang cukup kuat. Hal tersebut berdasarkan pada uji F sebesar 7,624, berdasarkan Uji t (Secara parsial) kompensasi langsung (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai sebesar 2,254, sedangkan kompensasi tidak langsung (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai sebesar 1,600. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Prasetyo Utomo, Herman. 2016. Thesis. Title: Influence of Compensation In efforts to boost the Employee Performance at PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Branch of Tanjung Wangi Banyuwangi.

Supervisor: Dr. Siswanto, SE., M.Si

Keywords: Compensation, Performance

Human Resources is a very important element in the company. Failure to manage human resources could result in a disruption in achieving the goals of the organization, both in performance and viability of the organization itself. The general condition at this time indicates that the company is still weak in some respects, among others: inefficient management, limited funds and technology and the quality of human resources is not adequate. By looking at this reality, in doing business, companies must be able to analyze the quality of Human Resource management in order to improve company performance. The purpose of this study was to determine the variable compensation includes compensation for direct and indirect compensation consists of salaries, commissions, incentives, holiday allowance and medical benefits influence on employee performance, including quality, quantity and timeliness of work of employees and to determine the variables compensation of the most dominant influence on employee performance.

This research was explanatory (explanatory research) that aimed to explain the causal relationship between compensation and performance through hypothesis testing data analysis techniques were used: (1) Validity and Reliability of questionnaire, (2) Test Multiple Linear Regression. Then the regression of simultaneous model testing (f test), partially (t test) and dominant variable. Based on the results of the study showed that simultaneous (Test F) direct compensation and indirect compensation had a strong influence. It was based on the F test of 7.624, based on the t test (Partially) direct compensation (X1) significantly affected the performance with a value of 2.254, while the indirect compensation (X2) had no significant effect on the performance with a value of 1.600. From this it can be concluded that the direct compensation dominant influenced on employee performance.

مستخلص البحث

فراستينو أوتومو، هيرمان. ٢٠١٦. بحث جامعي. العنوان: تأثير التعويض في الجهود الرامية إلى تعزيز أداء الموظفين في الشركة .
بيلابوهان اندونيسيا الثالث (Persero) فرع تانجونج انجي بانيووانجي.

المشرف: الدكتور سيسواتنو، الماجستير

كلمات البحث: التعويض، الأداء

موارد البشرية هو عنصر هام جدا في الشركة .يمكن أن الفشل في إدارة الموارد البشرية يؤدي إلى اضطراب في تحقيق أهداف المنظمة، سواء في الأداء وقابلية المنظمة نفسها .الحالة العامة في هذا الوقت تشير إلى أن الشركة لا تزال ضعيفة في بعض النواحي، من بين أمور أخرى: عدم كفاءة الإدارة، أموال محدودة والتكنولوجيا ونوعية الموارد البشرية ليست كافية .من خلال النظر في هذا الواقع، في ممارسة الأعمال التجارية، ويجب أن تكون الشركات قادرة على تحليل نوعية إدارة الموارد البشرية من أجل تحسين أداء الشركة .وكان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ويشمل التعويض متغير التعويض عن التعويض المباشر وغير المباشر يتكون من رواتب وعمولات وحوافز وبدل عطلة والفوائد الطبية تأثير على أداء الموظفين، بما في ذلك نوعية وكمية وتوقيت عمل الموظفين وتحديد المتغيرات تعويض التأثير الأبرز على أداء الموظفين

هذا البحث التفسيري (بحث استكشافي) التي تهدف إلى توضيح العلاقة السببية بين التعويض والأداء من خلال تقنيات تحليل البيانات اختبار فرضية استخدمت (1) :صدق وثبات الاستبيان البند البند (2) اختبار متعددة الانحدار الخطي .ثم نموذج الانحدار اختبار الفرضية القائلة بأن في وقت واحد) اختبار و(، جزئيا) ر الاختبار (ومتغير المهيمن.
وبناء على نتائج الدراسة أظهرت أن في وقت واحد) اختبار ف) التعويض المباشر والتعويض غير المباشر له تأثير قوي .لأنه يقوم على اختبار ف من 7,624، استنادا إلى اختبار) ت) (جزئيا) (التعويض المباشر (X1) تؤثر تأثيرا كبيرا على أداء بقيمة 2.254 ، في حين أن التعويض غير المباشر (X2) ليس له تأثير كبير على أداء بقيمة 1.600. من هذا يمكن أن نستنتج أن التعويض النفوذ المهيمن مباشر على أداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa perusahaan masih lemah dalam beberapa hal, antara lain: manajemen yang tidak efisien, keterbatasan dana dan teknologi serta kualitas Sumber Daya Manusia yang belum memadai. Dengan melihat kenyataan ini maka dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus mampu menganalisis kualitas manajemen Sumber Daya Manusia agar dapat meningkatkan kinerja perusahaannya (Rayadi, 2012: 114).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja juga sebagai *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* (Bernardin dan Russel, 1993:379). Berdasarkan pendapat Bernardin and Russel, kinerja cenderung dilihat sebagai hasil

dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67). Kinerja bukan hanya menjelaskan tentang hasil pekerjaan, melainkan juga menjelaskan tentang proses pekerjaan berlangsung. Sesuai pengertian yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan tidak hanya berkewajiban dalam menilai hasil pekerjaan karyawan tetapi juga mengawasi dalam prosesnya. Karena apabila sebuah proses berjalan dengan baik maka hasilnya akan baik pula.

Salah satu hal penting yang bisa secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan sistem kompensasi dalam sebuah perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan (Dessler, 2007). Pendapat tersebut juga didukung oleh Hasibuan (2000) mengatakan bahwa apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat maka kinerjanya akan semakin buruk.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua

yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky, 2001:10), dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan bisa digolongkan menjadi beberapa jenis. Sofyandi (2008) mengemukakan, kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu : Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya : gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak

berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan

Berdasarkan penelitian Rahmawati (2009) yang mana hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (Ujin F) kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang cukup kuat. Selanjutnya dalam penelitian Febriyanti (2011) dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kompensasi (gaji, insentif dan tunjangan) secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Super intendent, Medan. Namun dalam penelitian Juniarti, (2006) dimana hasil penelitiannya menunjukan bahwa variable kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan analisis mediating pada karyawan perbankan bagian keuangan di tanjung pinang. Dan pada penelitian Waskito (2011) menunjukkan bahwa hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Morinaga Surabaya.

Dari pernyataan di atas peneliti berasumsi bahwa, kompensasi tak selamanya mempengaruhi kinerja karyawan, sebaliknya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berangkat dari sinilah peneliti ingin melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, karena dirasa penelitian ini masih layak untuk di uji kembali. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan maka peneliti mencoba untuk menguji kebenaran teori yang sudah ada dengan menggunakan metode analisis regresi.

Karena kita ketahui bersama bahwa PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi di Banyuwangi merupakan salah satu perusahaan Badan Umum Milik Negara (BUMN) yang sifatnya melayani publik atau untuk kepentingan masyarakat, bisa dibayangkan tidak ada hari libur untuk pekerjaan tersebut sehingga diperlukan jam kerja extra didalam melaksanakannya. Oleh karena itu pentingnya suatu kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi demi melayani publik (masyarakat) sesuai dengan Standard Operasional perusahaan sebagai perusahaan BUMN, maka PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi menerapkan sistem kompensasi langsung dan tidak langsung untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

Sistem penggajian merupakan suatu faktor yang perlu diperhatikan, karena apabila sistem tersebut tidak ada masalah maka karyawan akan puas dan ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. adapun sistem penggajian yang ditetapkan oleh PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi Banyuwangi yaitu sistem gaji bulanan, sistem gaji ini diberikan setiap bulan yaitu pada awal bulan untuk karyawan dinas dalam, sedangkan pada setiap akhir bulan untuk karyawan dinas luar. (Wawancara, 30 desember 2015) Dan didukung melaksanakan penelitian langsung disana.

Dengan adanya latar belakang yang menyebutkan pentingnya kompensasi dalam perusahaan yang nantinya diharapkan akan memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan tersebut. Peneliti terinspirasi untuk mengembangkan teori

kompensasi lewat penelitian ilmiah dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi sebagai alat untuk meneliti.

Menyadari betapa pentingnya kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ini, maka dalam penelitian ini penulis tertarik mengambil judul : “**Pengaruh Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi Banyuwangi**”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang digunakan dalam peniliti dalam penelitian ini, sebagai berikut;

- 1) Apakah ada pengaruh kompensasi yang meliputi kompensasi langsung (X1) dan kopensasi tidak langsung (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi secara simultan?
- 2) Apakah ada pengaruh kompensasi yang meliputi kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi secara parsial?
- 3) Manakah yang lebih dominan berpengaruh signifikan antara kompensasi Langsung (X1) atau Kompensasi Tidak Langsung (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut;

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis variable (X) manakah yang lebih dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Memberikan perkembangan pemikiran dalam ilmu Manajemen pada umumnya dan Manajemen Sumber Manusia pada khususnya.
- 2) Dapat memberikan saran serta jawaban terhadap permasalahan yang akan diteliti.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Memberikan pengetahuan pemikiran bagi para pihak yang memiliki kepentingan dalam penelitian ini.
- 2) Untuk melatih menulis dalam mengungkapkan adanya semacam permasalahan tertentu secara sistematis dan berusaha memecahkan permasalahan yang ada tersebut dengan metode ilmiah penelitian dengan baik.
- 3) Dapat memberikan pengetahuan tentang penerapan kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

3.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membandingkan kenyataan yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2011) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Asean Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan menganalisis kompensasi dan prestasi kerja karyawan pada Hotel Asean Pekanbaru. Dan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Asean Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah pada karyawan Hotel Asean Pekanbaru sebanyak 34 orang, penulis mengambil sampel seluruh karyawan Hotel Asean Pekanbaru dengan menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang. Teknik pengumpulan data wawancara (interview) dan daftar pertanyaan (quisioner). Dari hasil penelitian diketahui bahwa variable kompensasi (X) mempunyai hubungan dengan variable prestasi kerja (Y) dengan nilai korelasi (R) 0,345 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,119. Hal ini menunjukkan bahwa variable kompensasi berpengaruh terhadap variable prestasi kerja sebesar 11,9%. Diperoleh persamaan regresi linear sederhana yakni $Y=61,033+0,659X$. Nilai a=61,033 menunjukkan bahwa

apabila nilai dimensi kompensasi = 0 maka prestasi kerja sebesar 61,033 sedangkan nilai koefisien 0,659 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,659 satuan. Angka ini menunjukkan bahwa perubahan prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Laura (2012) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di ruang perawatan VIP Anggrek dan Ruang perawatan K, RS Persatuan Gereja Indonesia Cikini, Jakarta). Penelitian ini dilakukan RS PGI Cikini. Penelitian ini menggunakan Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak langsung sebagai variable independen dan Kinerja sebagai variable dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah karyawan RS PGI Cikini di ruang perawatan VIP Anggrek dan K dimana jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 46 responden. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Data – data yang diolah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagaiberikut: $y = 5,488 + 0,151(x_1) + 0,688(x_2)$. Hal itu ditunjukkan dari koefisien regresi kompensasi tidak langsung yaitu 0,688 lebih besar dari koefisien regresi kompensasi langsung yaitu 0,151. Persamaan model regresi di atas menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi tidak langsung lebih dominan daripada kompensasi langsung terhadap kinerja.

Dalam penelitian Mulyadi (2012) bertujuan untuk dapat menggambarkan pengaruh pemberian kompensasi yang ada di PT. BALAI PUSTAKA (PERSERO) publishing & security printing, yang beralamat: Pulogadung Industrial Estate, East Jakarta. Jln. Pulo Kambing Kav. J 15, pada bulan Januari 2012 sampai dengan bulan Februari 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dan studi kepustakaan serta menggunakan variabel X atau pengaruh pemberian kompensasi dan variabel Y atau kinerja karyawan, dapat terbukti dengan hasil perhitungan sampel pada penelitian adalah para karyawan PT. BALAI PUSTAKA (PERSERO) publishing & security printing di Jakarta sebanyak 20 orang karyawan yang dipilih secara acak dari 30 orang karyawan yang ada. Analisis yang digunakan meliputi analisa regresi dari data yang telah diperoleh berupa persamaan sebagai berikut : $Y = 52,73 + 0,46 X$. Berdasarkan pengujian yang di lakukan melalui analisa korelasi $r = 0,70$, dapat disimpulkan bahwa korelasi hubungan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Untuk mengetahui kontribusi seberapa besar kontribusi variabel x dan y maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinansi $r^2 = 0,49$. Ini mengandung arti bahwa untuk mengetahui nilai korelasi menunjukkan hubungan sangat kuat dan negatif dilakukan uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,80 > 2,101$. Dan berdasarkan hasil dari analisis yang telah dijelaskan, maka dapat dilihat diketahui bahwa pemberian kompensasi mempunyai hubungan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan terjadi kinerja karyawan dalam bentuk bonus, insentif dan berupa tunjangan.

Hasil penelitian dari Aulia dan Troena (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Malang. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Tiasworo Sucihati yang menyebutkan bahwa penelitian tentang kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan. Hal ini mendapat dukungan teori yang menyebutkan bahwa susunan kompensasi dengan baik akan mampu memberikan motivasi kerja karyawan (Hasibuan: 2008). Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variable kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan karena nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,404. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi finansial sudah terpenuhi maka kompensasi finansial akan melemah sehingga orang tersebut sudah tidak terlalu berkeinginan lagi untuk melakukan usaha agar penghasilannya bertambah. Kompensasi finansial ini tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UB Hotel Kota Malang karena dari hasil kuesioner yang dibagikan menunjukkan bahwa kompensasi finansial mereka telah cukup terpenuhi sehingga kompensasi finansial tersebut sudah tidak terlalu menjadi salah satu faktor motivasi kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devit Armain Taren yang menyebutkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pernyataan

tersebut juga mendapat dukungan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Stephen P. Robbin, et al., (2007: 227) yang menyebutkan bahwa kompensasi dianggap sebagai factor kepuasan saja (hygiene factor) bukan sebagai motivator dalam bekerja. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,025. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi non finansial dapat terpenuhi maka kompensasi non finansial akan menguat sehingga orang tersebut memiliki keinginan untuk melakukan usaha agar kompensasi non finansialnya bertambah. Kompensasi non finansial ini berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UB Hotel Kota Malang karena dari hasil kuesioner yang dibagikan menunjukkan bahwa kompensasi non finansial mereka belum cukup terpenuhi sehingga kompensasi non finansial tersebut masih menjadi salah satu faktor untuk memotivasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Juniarti (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada Karyawan Perbankan Bagian Keuangan Di Tanjungpinang. Data yang digunakan adalah melalui kuesioner yang diperoleh dari sampel 41 orang karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. Semua pertanyaan diukur menggunakan skala likert dengan 5 peringkat jawaban dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Data diolah menggunakan program SPSS 17. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji mediating. Hasil

analisis menunjukkan nilai uji t 1.685 dan uji F 11,339. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan analisis mediating menunjukkan bahwa pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.

Berdasarkan skripsi Handayani (2014) dengan judul Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Di Kota Padang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya (1) pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial, (2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja manajerial. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur di kota Padang. Sedangkan sampel penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang menggunakan balance scorecard. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data kuesioner. Analisis yang digunakan regresi berganda dengan menggunakan uji model, uji t dan uji F. Hasil pengujian ini menunjukkan Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Variable	Hasil Penelitian
1	Susanti (2011)	Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel asean pekanbaru.	Analisis regresi	Kompensasi (X) Prestasi Kerja(Y)	Hasil pengolahan data menunjukkan hasil yang signifikan pada uji t dan uji F nya 0,659 (sig 0,009 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi.
2	Laura (2012)	Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus diruang perawatan VIP Anggrek dan Ruang perawatan K, RS Persatuan Gereja Indonesia Cikini, Jakarta)	Analisis regresi, uji validitas, uji reliabilitas, Determinasi, Uji F, dan Uji t.	Kompensasi Langsung(X1) Kompensasi Tidak Langsung(X2) Kinerja(Y)	Persamaan model regresi di atas menunjukkan bahwa Pengaruh kompensasi Langsung lebih Dominan daripada kompensasi tidak langsung terhadap kinerja. Hal itu ditunjukkan dari koefisien regresi kompensasi tidak langsung yaitu 0,688 lebih besar dari koefisien regresi kompensasi langsung yaitu 0,151

Table 2.1
Lanjutan Penelitian Tedahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Variable	Hasil Penelitian
3	Mulyadi (2012)	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Balai Pustaka.	Analisisregresi dan analisis korelasi.	Kompensasi(X) Kinerja(Y)	Analisa korelasi $r = 0,70$, menunjukkan hubungan sangat kuat dan negatif dilakukan uji hipotesis yaitu t hitung $> t_{tabel} = 5,80 > 2,101$. Dari analisis yang dijelaskan, maka dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi mempunyai hubungan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4	Aulia dan Troena (2013)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Malang	Analisis regresi	Kompensasi finansial(X1) Kompensasi non Finansial(X2) Kinerja(Y)	Analisis uji F menunjukkan nilai 0.05 dan pada uji t menunjukkan 0.0841 nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,404. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variable kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Tabel 2.1
Lanjutan Penelitian Tedahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Variable	Hasil Penelitian
5	Juniarti (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Mediating pada Karyawan Perbankan Bagian Keuangan di Tanjungpinang	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji regresi linier berganda dan Uji Mediating	Kompensasi(X) Kinerja(Y)	Analisis menunjukkan nilai uji t 1.685 dan uji F 11,339. Hasil analisis mediating menunjukkan bahwa pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang
6	Handayani (2014)	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Di Kota Padang)	Analisis Regresi Berganda	Kompensasi(X) Kinerja(Y)	Hasil pengolahan data menunjukkan hasil yang signifikan pada 0,048 (sig 0,009 < 0,05). Hasil pengujian ini menunjukkan Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial.
7	Prasetyo (2015)	Pengaruh Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Pelabuhan Tanjung Wangi di Kota Banyuwangi)	Analisis Regresi Berganda	Kompensasi Langsung(X1) Kompensasi Tidak Langsung(X2) Kinerja(Y)	Dari hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi secara parsial kompensasi tidak langsung dengan nilai sig 1,600 > 0,1 maka berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi. Kinerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan : 1992: 17). Kinerja disini mengikut sertakan sumber daya - sumber daya yang ada seperti halnya sumber daya manusia dan skill atau ketrampilan, barang, modal, teknologi, manajemen informasi, energi dan sumber daya lainnya.

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004). Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001).

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang kompeten, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk itu, setiap perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

2.2.1.2 Penilaian Kinerja

1. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Mondy dan Noe (2005:112) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Sedangkan menurut Dessler (2009:85) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan atau di masa lalu terhadap standar prestasinya.

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan

tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat. Tujuan dan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dikelompokkan dalam 4 kategori yaitu:

- a) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang,
- b) Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu,
- c) Pemeliharaan sistem, dan
- d) Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Menurut George dan Jones (2002 dalam Harsuko 2011) bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan.

2. Tanggung - Jawab Penilaian

Menurut Mondy dan Noe (2005:114) dalam kebanyakan organisasi departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan

desain dan pelaksanaan program penilaian kinerja. Orang yang mungkin ditunjuk adalah:

a) Atasan langsung

Atasan langsung bertanggung-jawab untuk menilai kinerja karena dialah yang setiap saat dapat mengamati para karyawan.

b) Bawahan

Bawahan berada dalam posisi yang tepat untuk menilai efektivitas manajerial. Pendukung pendekatan ini percaya bahwa atasan sangat menyadari kebutuhan kelompok kerja dan dapat membuat pekerjaan lebih baik. Sebaliknya, kritikus khawatir bahwa bawahan takut akan pembalasan.

c) Peers

Kekuatan utama untuk menilai kinerja adalah rekan kerja, yang memiliki kinerja dan pandangan yang khas, terutama dalam tugastugas tim.

d) Evaluasi diri

Jika karyawan memahami tujuan dan kriteria untuk evaluasi, mereka memiliki posisi yang baik untuk menilai kinerja mereka sendiri.

e) Pelanggan

Organisasi menggunakan pendekatan ini karena hal ini menunjukkan komitmen terhadap pelanggan.

2.2.1.3 Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Dalam peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan menurut Mangkunegara (2005:67) adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu:
 - a) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b) Mengidentifikasi melalui pegawai.
 - c) Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki langkah tersebut, diperlukan beberapa informasi, antara lain :
 - a) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b) Menentukan tingkat keseriusan masalah.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

2.2.1.4 Tujuan dan Kegunaan Kinerja Karyawan

Dalam suatu kegiatan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien sudah tentu mempunyai tujuan, demikian juga dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Tujuan dari kinerja karyawan oleh Rivai dan Sagala (2011:360) adalah

untuk meningkatkan prestasi dengan membantu merealisasikan untuk melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di masa yang akan datang Tujuan kinerja karyawan tersebut memiliki kegunaan seperti yang diungkapkan pula oleh Rivai dan Sagala (2011:360) yaitu:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi :
 - a) Identifikasi kebutuhan pelatihan
 - b) Umpan balik kinerja
 - c) Menentukan transfer dan penugasan
 - d) Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi :
 - a) Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan
 - b) Pengakuan kinerja karyawan
 - c) Pemutusan hubungan kerja
 - d) Mengidentifikasi yang buruk
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi :
 - a) Perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan
 - b) Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
 - c) Informasi untuk identifikasi tujuan
 - d) Evaluasi terhadap sistem SDM
 - e) Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan

4. Dokumentasi, yang meliputi :
 - a) Kriteria untuk validasi penelitian
 - b) Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM
 - c) Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum

2.2.1.5 Kriteria Kinerja yang Efektif

Agar kinerja karyawan didalam suatu perusahaan dapat berhasil dan dicapai dengan baik secara efektif dan efisien, maka harus memenuhi kriteria-kriteria didalam pelaksanaannya. Adapun Menurut Sedarmayanti (2011:28) kriteria yang efektif adalah sebagai berikut:

1. *Relevance*

Relevance maksudnya bahwa sistem kinerja yang mampu membuat perbedaan antara keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu tugas utama, antara lain:

- a) Dalam sistem kinerja karyawan terdapat adanya kesesuaian antara uraian jabatan atau job analisis dan kinerja standar.
- b) Sasaran usaha atau kerja sebagai persyaratan singkat dan nyata tentang sasaran-sasaran yang hendak dicapai yang dinyatakan sejalan dengan kriteria hasil kerja (dalam persentase, rating atau jumlah).
- c) Penetapan target sesuai kemampuan yang rasional.

2. *Sensitivity*

Sensitivity maksudnya bahwa sistem kinerja tersebut dapat membedakan karyawan yang efektif dan yang tidak efektif, artinya:

- a) Tidak hanya bersifat administrasi saja namun harus dapat memotivasi kinerja karyawan.
- b) Dapat membedakan kinerja antar karyawan dan dapat melihat pertumbuhan atau perkembangan kinerja karyawan.

3. *Reliability*

Reliability maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus dapat memberikan hasil yang tepat dan akurat, artinya:

- a) Penilaian berdasarkan pada hasil pencapaian target.
- b) Standar atau pencapaian target dapat diukur dalam persentase, rating atau jumlah sehingga hasilnya lebih realitas dan objektif.

4. *Acceptability*

Acceptability maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mendapatkan dukungan dan diterima oleh organisasi atau perusahaan yang akan menggunakannya.

5. *Practically*

Practically maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mudah untuk dipahami oleh para manajer dan karyawan sehingga tidak mendapat kesulitan dalam menggunakan sistem tersebut.

Di samping harus memenuhi kriteria sistem kinerja yang efektif seperti *relevance*, *sensitivity*, *reliability*, *acceptability* dan *practically*, maka kinerja karyawan juga harus memenuhi syarat yaitu: objektif, terbuka, adil, dan akurat.

2.2.1.6 Indikator Kinerja

Kinerja yang paling lazim dinilai dalam sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya tersebut. Adapun indikator Menurut Bernadin dan Rusell (1993:127) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

1. Kualitas kerja (*Quality Of Work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Kuantitas kerja (*Quantity of Work*)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

3. Ketepatan waktu (*Propteness*)

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya.

4. Kemampuan (*Capability*)

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

5. Pengawasan (*Control*)

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Kualitas Personal (*Personal Qualities*)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Adapun menurut Dharma (2001:154) ada standar yang meliputi cara pengukuran atas kinerja yang mencakup tiga hal, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu

Ketiga aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

2.2.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson (2008:123) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang pertama adalah faktor dari variable individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variable psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan stress kerja.
3. Faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, dan karir.

2.2.1.8 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Salah satu manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya (Simamora (2004). Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk mengemban karir mereka.

Dalam penelitian Yukl, Wexley, dan Seymour (1972) menunjukkan bahwa insentif, upah/gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut Sentono (1999) kinerja karyawan akan baik nila di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian. Hasibuan (2000) mengatakan bahwa pabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat maka kinerjanya akan semakin buruk.

2.2.1.9 Kinerja dalam Islam

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah SWT dalam surat (an-Nahl:97):

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا
كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan . (Q.S. an-Nahl: 97)

Firman Allah SWT dalam surat at- Taubah: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ،

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Ayat diatas ditutup dengan pernyataan bahwa sesungguhnya kamu pasti akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan. Yang berhasil mempertanggung jawabkan akan memperoleh kebahagiaan abadi, dan yang gagal akan menerima sanksi sebesar kegagalanya. Itulah konsekuensial kebebasan memilih yang disertai dengan anugrah aneka potensi. (Antonio, 2001:46)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa siapa yang bersungguh-sungguh dalam bekerja maka akan memperoleh kesuksesan dan akan memperoleh kebahagiaan, sedangkan yang malas akan menerima sanksi dan akan memperoleh kegagalan dalam bekerja.

Diriwayatkan dari Abdullah bin Umar *radhiyallahu 'anhuma*, ia berkata:
Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

مَا زَالَ الرَّجُلُ يَسْأَلُ النَّاسَ، حَتَّى يَأْتِيَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ لَيْسَ فِي وَجْهِهِ مَرْعَةٌ لَحْمٍ

Artinya: “Seseorang senantiasa meminta-minta kepada orang lain sehingga ia akan datang pada hari Kiamat dalam keadaan tidak ada sepotong daging pun di wajahnya.”

Islam mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan sehat tetapi tidak mau bekerja keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang di beri Allah SWT yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak di dunia maupun di akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim (Diana, 2008:210).

Dalam hadis Rasulullah SAW. Yang diriwayatkan oleh bukhari dijlaskan :

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي
رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ فَقَالَ - كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ ، أَوْ غَابِرٌ سَبِيلٍ - وَكَانَ ابْنُ
عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ " إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرَ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرَ
الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَمَاتِكَ (رواه البخاري)

Artinya: Dari Ibnu Umar *Radhiyallahu 'anhuma*, ia berkata : Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wa Sallam* memegang pundakku, lalu bersabda : Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar *radhiyallahu anhuma* berkata: Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati.(Bukhari no. 6416)

Hadits ini menganjurkan agar mempergunakan saat sehatnya dan berusaha dengan penuh kesungguhan selama masa itu karena khawatir bertemu dengan masa sakit yang dapat merintangai upaya beramal. Begitu pula dengan kalimat “waktu hidupmu sebelum mati” mengingatkan agar mempergunakan masa hidupnya, karena angan-angan lenyap, serta akan muncul penyesalan yang berat karena kelengahannya sampai meninggalkan kebaikannya. (Umar, 2000:98)

Jadi kesimpulannya, seruan akan bekerja dalam islam sebenarnya sudah banyak diungkapkan berbagai ayat Al-Quran atau diuraikan hadist. Kini saatnya menyadari makna al ihsan itu sehingga dari kesadaran yang berdasarkan pengetahuan itu akan lahir sebuah budaya yang melihat pekerjaan sebagai manifestasi pengabdian kepada Allah SWT. Al-Quran dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kerja dan kualitas amal sholih, sebagai seorang muslim dan muslimah sejati marilah kita tingkatkan kinerja sambil meningkatkan keimanan dan ketakwaan kita sehingga kita mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat. Bekerja bukan hanya mengandalkan fisik, tetapi juga otak atau kecerdasan intelejensi (IQ), sedangkan kecerdasan intelejensi hendak diimbangi dengan kecerdasan spriritual (SQ), sehingga kita menjadi insan yang berguna di dunia dan selamat di akhirat.

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapatkan imbalan prestasi kerja

yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003:118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Sedangkan Menurut Dessler (1998:85) kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.

Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky, 2001:10) kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi menerima status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Setatusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin

banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

2.2.2.2 Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2003: 121) memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

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

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

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

6. Disiplin

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

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

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

Sedangkan menurut Handoko (2001: 156) tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Memperoleh personalia yang *qualified*
- b) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
- c) Menjamin keadilan

- d) Menghargai perilaku yang diinginkan
- e) Mengendalikan biaya-biaya
- f) Memenuhi peraturan-peraturan legal

2.2.2.3 Sistem dan Kebijaksanaan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003: 122) sistem dan kebijaksanaan kompensasi terdiri atas:

1. Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah:

a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, Meter, Liter, dan Kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c) Sistem Borongan

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

2. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan Undang-Undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

3. Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan turn over karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan implikasi ketergantungan yang bisa memaksa departemen manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak dapat lepas dari faktor internal dan eksternal perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelaksanaan kompensasi dapat benar-benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2003: 126):

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/ kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang

yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment.

Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.2.2.5 Jenis-Jenis Kompensasi

1. Kompensasi Langsung

Sampai saat ini pengertian kompensasi langsung masih menggunakan istilah administrasi gaji dan upah, adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Dessler (1998:89) kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus tetapi menurut Hasibuan (1995:133) kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu: kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan upah insentif, komisi dan bonus dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan

Dari penjelasan diatas kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus (Dharma, 1991:185).

Dan pengertian bentuk-bentuk kompensasi langsung adalah:

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

c) Insentif/Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). (Rivai, 2004:360)

Sedangkan dalam bukunya Ruky (2001:10) kompensasi langsung diantaranya yaitu:

- a) Upah/Gaji Pokok
- b) Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/gaji yang diterima setiap bulan atau minggu
- c) Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan gaji 13,14 dst.
- d) Bonus yang di kaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan.
- e) Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjualan.
- f) Segala jenis pembagian catu/(in natura/in kind) yang diterima rutin.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (1998:85) yaitu Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Dan pembagian kompensasi tak langsung dalam tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan.

1) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2) Tunjangan Karyawan (*employee benefit*)

Tunjangan adalah pembayaran (*payment*) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini (Simamora, 2004:442).

Dan lebih lanjutnya simamora (2004:541) tunjangan karyawan dibagi tiga yaitu:

- a) Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
- b) Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang di alami karyawan

secara tidak diduga seperti perawatan gigi dan kesehatan termasuk ke dalam kategori.

- c) Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.
- d) Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka diperusahaan (Simamora, 2004:549)

Jenis – jenis kompensasi dijabarkan menurut Mathis dan Jackson (2006:89) sebagai berikut :

Tabel 2.2 Jenis Kompensasi menurut Mathis dan Jackson

Program Kompensasi	
Langsung	Tidak Langsung
Gaji Pokok <ul style="list-style-type: none"> • Upah • Gaji 	Tunjangan <ul style="list-style-type: none"> • Asuransi Kesehatan/Jiwa • Tunjangan Cuti • Dana Pensiun
Penghasilan tidak tetap <ul style="list-style-type: none"> • Bonus • Insentif 	

2.2.2.6 Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi (Mathi dan Jackson, 2000:315). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi,

umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan.

Untuk menciptakan efisien, system kompensasi harus juga sejalan dengan konteks organisasi (Tremblay, 2011:108). Hal ini dimaksudkan bahwa system pembayaran dan pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan dan penetapan dari perusahaan dengan system penilaian kinerja karyawan untuk menciptakan keadilan dalam pemberian kompensasi pada seluruh karyawannya. Untuk kerja optimal, karyawan harus juga konsisten dengan strategi pengembangan organisasi dan dengan orang-orang perusahaan. Meskipun minat dalam berbagai prespektif telah tumbuh secara signifikan dalam banyak disiplin ilmu manajemen (Tremblay, 2011:108), penelitian peran karyawan dalam bidang tertentu kompensasi terbatas.

Oleh karena itu penggunaan program atau sistem insentif dalam upaya meningkatkan kinerja membutuhkan kaitan yang jelas dan terlihat antara kinerja dan kompensasi serta iklim kepercayaan antara orang-orang yang bekerja dan orang-orang yang memberikan imbalan. Agar karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sebaiknya perusahaan menggunakan keterampilan sebagai sebagai dasar perhitungan kompensasi. Kepada karyawan juga perlu dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan , dihitung berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam

mengembangkan keterampilannya untuk menunjang penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya (Tremblay, 2011:110).

2.2.2.7 Kompensasi Dalam Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah atau ujah dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan *ajrun musamma*, dan upah yang sepadan *ajrul mitsli*,

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akad ijarah-nya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi)nya saja. Apabila akad ijahnya menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah ini ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara. Melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-Quran memerintahkan kepada

majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri.

Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran Al-Quran ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dihukum di dunia oleh negara islam dan di hari kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya. Prinsip keadilan yang tercantum dalam surat Al-Jaatsiyah ayat 22:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ
وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: *Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.*

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka. Hal itu dianggap ketidak adilan dan penganiayaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan

sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya. (Qardhawi, 1997:115)

Meskipun dalam ayat ini terdapat keterangan tentang balasan terhadap manusia di akherat kelak terhadap pekerjaan mereka didunia ini. Oleh karena itu, setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun harus diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsihnya dalam produksi, sementara majikan menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsihnya terhadap produksi. Dengan demikian setiap orang memperoleh bagiannya dari deviden Negara dan tidak seorang pun yang dirugikan.

Adapun soal upah ini harus sesuai dengan pekerjaan, maka dalilnya adalah perintah Allah Azza wa jalla untuk berlaku adil. Sebab mengurangi upah dari yang mesti diterima oleh buruh atas pekerjaannya adalah menganiaya.

Dan firman Allah dalam hadits qudsi:

يَا عِبَادِي إِنِّي حَرَّمْتُ الظُّلْمَ عَلَى نَفْسِي وَجَعَلْتُهُ بَيْنَكُمْ مُحَرَّمًا فَلَا تَظَالَمُوا

Artinya: *Wahai sekalian hamba- hambaku-Ku, seungguhnya Aku telah mengharamkan atas diri-Ku berbuat aniaya, dan aku jadikan penganiayaan di antara kamu sekalian hal yang diharamkan. Maka janganlah kamu saling menganiaya.*

Dan kerusakan apakah lagi yang lebih besar dari menganggap halal upah seorang buruh yang telah menghasilkan dan menambah kekayaan tuanya yang mempunyai pekerjaan. Maka itulah Allah yang maha menang dan Perkasa

mengancam mereka yang memakan upah buruh-buruhnya dengan permusuhan dan terputus rahmat-Nya kelak dihari mana tiada lagi bermanfaat harta benda dan anak-anak mereka. (Qhardawi, 1997:124)

Firman Allah Taala:

ثَلَاثَةٌ أَنَاخَصَّمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ. وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ
وَرَجُلٌ إِسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ.

Artinya: Tiga orang yang akan aku musuhi kelak dihari kiamat: 1) orang yang menerima tugas atas nama-Ku lalu berkhianat, 2) orang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasilnya, dan 3) orang yang menyuruh buruh upahan, dia suruh ia menyelesaikan pekerjaannya tapi tidak dia beri upahnya.

Dari itulah Rasulullah yang mulia menyuruh cepat-cepat membayar upah buruh, sabdanya:

((أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ)) وَتَمَّامُ الْحَدِيثِ عِنْدَ أَبِي هُرَيْرَةَ ((وَأَعْلَمُ
أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ))

Artinya: Berikanlah upah buruh itu selagi belum kering keringatnya. Menurut al-Baihaqi hadist tersebut sepenuhnya: Tunjukkan kepadanya upahnya itu selagi itu selagi ia dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas dan kaidah-kaidah lainnya, para Fuqaha mensyaratkan agar harga pekerjaan itu diketahui, dan pekerjaannya juga diketahui dan terbatas. Mereka menetapkan harus dibayarkannya upah pada saat habisnya masa kontrak. Juga mereka membagi macam-macam upah buruh pada saat habisnya masa

kontrak. Juga mereka membagi macam-macam upah buruh menurut ukuran kerja dalam soal memberi sewa, memperdagangkan harta orang (mudharabah) dan lain-lain. (Al-Maliki, 142:2001).

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap orang berhak mendapatkan gaji atas kinerjanya, mendapatkan gaji sesuai porsi yang mereka kerjakan. Apabila pekerjaan yang mereka lakukan itu baik, maka pemimpinnya akan memberikan nilai lebih dengan menaikkan gajinya. Namun, bila kerjaan yang mereka lakukan biasa-biasa saja, maka mereka hanya akan mendapatkan yang biasa juga.



2.3 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan landasan teori, penelitian terdahulu, dan hubungan antar variable maka dapat disusun suatu hipotesis dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



1. H₁ = Kompensasi langsung (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H₂ = Kompensasi tidak langsung (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. H₃ = Kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) yang berpengaruh signifikan lebih dominan terhadap kinerja (Y).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mementingkan kedalaman data dan dapat merekam sebanyak-banyaknya dari populasi luas dengan rumus-rumus statistik maupun komputer. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang identik dengan pendekatan deduktif. Pendekatan deduktif merupakan pendekatan yang berasal dari persoalan umum (teori) ke hal yang khusus sehingga penelitian harus ada landasan teori (Masyhuri dan Asnawi, 2009:20)

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan survei, yaitu kuisisioner yang terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang spesifik dengan pertanyaan ataupun pernyataan (Maholtra, 2009:196).

3.2 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian adalah PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi Banyuwangi yang beralamat di JL. Jendral Gatot Subroto, Kel. Ketapang Kec. Kalipuro Banyuwangi. Pelabuhan ini juga dikenal dengan Pelindo III adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam sektor perhubungan. Tugas, wewenang dan tanggung jawab Pelindo III mengelola 43 pelabuhan yang tersebar di 7 provinsi yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah,

Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur, serta memiliki 10 anak perusahaan dan afiliasi.

PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi Banyuwangi menjalankan bisnis inti sebagai penyedia fasilitas jasa kepelabuhan yang memiliki peran kunci guna menjamin kelangsungan dan kelancaran angkutan laut. Dengan tersedianya prasarana transportasi laut yang memadai, Pelindo III mampu menggerakkan serta mendorong kegiatan ekonomi negara dan masyarakat.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi yaitu sebanyak 56 orang. Sampel ini dipilih menggunakan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian atau masalah penelitian yang dikembangkan (Ferdinand, 2007). Tahapan selanjutnya adalah menentukan jumlah responden dari populasi yang ada. Yaitu dengan jumlah keseluruhan karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Pengertian Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Mengutip pendapat Arikunto (2008:116), apabila populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun apabila jumlah populasinya lebih dari 100

orang, maka sampel diambil sebesar 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai atau populasi pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi.

3.5 Data dan Jenis Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi data primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam hal ini berkaitan dengan penilaian responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti kepada karyawan tentang indikator-indikator dari variabel kompensasi dan kinerja karyawan.

Jenis data yang diperoleh:

1.7 Data Primer

Data Primer yakni merupakan data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian melalui wawancara (interview) dan penyebaran kuisioner kepada karyawan di pelabuhan Tanjung Wangi.

2.7 Data Sekunder

Data sekunder yakni data yang diperoleh dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain jumlah karyawan, *Company Profil*, dan struktur organisasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan

data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuisisioner. Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan atau empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan-pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dan kinerja karyawan.

Untuk penskoran yang diberikan responden, ditentukan dalam sebuah tabel sebagai berikut:

Table 3.1

Teknik Pengumpulan Data

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Singarimbun (2006:41) variabel adalah konsep-konsep dapat diteliti secara empiris, mereka harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel, yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai. Berikut ini akan dijelaskan mengenai konsep serta variabel dalam penelitian ini, yaitu:

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya yaitu kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja (Y).

1. Kompensasi langsung (X1) kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus.

Meliputi:

- a. Gaji
 - b. Komisi
 - c. Insentif /bonus
2. Kompensasi tidak langsung (X2) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Meliputi:

- a. Tunjangan Hari Raya
- b. Tunjangan Kesehatan

3. Kinerja (Y) yaitu merupakan hasil karya yang bisa dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya. Karena yang dilakukan oleh karyawan yang akan dilihat dari prestasi dalam periode tertentu.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variable.

Konsep	Variable	Indikator	Item
Kompensasi (X) Dharma (1991:185)	Kompensasi Langsung (X1)	a. Gaji	a. Jumlah gaji yang akan diterima perbulan.
		b. Komisi	a. Jumlah komisi yang diterima perbulan. b. Komisi yang akan diterima apakah memenuhi kebutuhan sehari-hari.
		c. Insentif	a. Pemberian Insentif b. Kesesuaian Insentif dengan ketentuan perusahaan
	Kompensasi Tidak Langsung (X2)	a. Tunjangan Hari Raya	a. Pemberian tunjangan hari raya b. Kemudahan mendapatkan tunjangan hari raya
		b. Tunjangan Kesehatan	a. Penggantian biaya berobat akibat dari kecelakaan kerja b. Kemudahan mendapatkan tunjangan kesehatan
Kinerja (Y) Dharma (2001:154)	Kinerja (Y)	a. Kuantitas	a. Jumlah Output yang dihasilkan b. Target perusahaan
		b. Kualitas	a. Kualitas produk b. Kesalahan
		c. Ketepatan Waktu	a. Efisien Waktu b. Ketepatan Waktu Kerja

3.8 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap instrumen adalah skala ordinal yaitu skala Likert dengan 5 alternatif jawaban.

Urutan skala penilaian Likert untuk variabel kompensasi langsung, tidak langsung dan kinerja adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju : (1)

Tidak Setuju : (2)

Kurang Setuju : (3)

Setuju : (4)

Sangat Setuju : (5)

3.9 Instrumen dan Analisis Data

3.9.1 Uji Instrumen

Menurut (Hasan 2002:76) instrumen penelitian adalah alat fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya dan dilakukan dengan dua pengamatan yaitu:

1. Uji validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu

mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variable yang diteliti (Simamora, 2002;58-59). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program statistik berupa SPSS 17 for windows (system komputerisasi). Dilakukan dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi (r hitung) dengan r table.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Simamora, 2002;63). Dalam penelitian ini dalam mencari tingkat reliabilitasnya digunakan bantuan program statistik SPSS 17 for Windows.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013:105).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Dasar analisis (Ghozali, 2013:139):

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013:160). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2013:163). Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013:163)
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013:163)

4. Uji Autokorelasi

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem korelasi. Untuk kriteria pengambilan keputusan bebas autokorelasi dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Durbin-Watson, dimana jika nilai d dekat dengan 2 maka asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi. (Ghozali, 2009:209)

5. Uji Linearitas

Pengujian Linieritas ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y .

(Sudjana, 2003:331)

4.9.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang ada, dan menggunakan formula:

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

Diminta :

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b₁ : Koefisien Regresi X₁

b₂ : Koefisien Regresi X₂

X₁: Variabel Bebas (kompensasi langsung)

X₂: Variabel Bebas (kompensasi tak langsung)

1. Uji (uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik.

Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

(Sugiono,2005:223)

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

Keterangan :

r: Koefisien regresi

n: Jumlah responden

Adapun langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut:

Apabila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel x dan y.

2. Uji f (uji f)

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan memanfaatkan uji statistik F (uji serentak), dengan rumus (Sudjana, 2005:385):

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

Keterangan:

F = rasio

R^2 = hasil perhitungan R dipangkatkan dua

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan di muka, maka untuk pengujian hipotesis (1), diuji sebagai berikut:

$H_a: b_1, b_2, 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.3 Hasil Penelitian

4.1.7 Sejarah Singkat Perusahaan

4.1.1.4 Mundurnya Pelabuhan Banyuwangi

Membicarakan tentang Pelabuhan Meneng, sebenarnya tidak lepas dari sejarah Pelabuhan Banyuwangi. Disebabkan karena Pelabuhan Meneng ini direncanakan sebagai pengganti Pelabuhan Banyuwangi.

Di dekat pantai sebelah barat Selat Bali, mulai dari Tanjung Palung ke utara menyusur pantai Pulau Jawa sebelah selatan sepanjang 3 Km, terdapat serangkaian pedangkalan Lumpur atau pasir yang terbentuk semacam lidah / delat. Perairan yang terdapat di antara pedangkalan tersebut dan pantai pulau Jawa dulu merupakan suatu tempat berlindung bagi kapal-kapal ikan dan perahu-perahu layar atau barang. Letak dan keadaan perairan yang demikian merupakan salah satu faktor asal usul Kota Banyuwangi, yang terletak di sebelah utara perairan tersebut. Keadaan air sepanjang terusan ini berubah-ubah di pengaruhi oleh pasang surut air laut. Perbedaan antara air tinggi dan air rendah berkisar 0,10'' sampai 1,80''.

Mengingat pentingnya letak kota itu maka Pemerintah Hindia Belanda menjadikan ujung jalan kereta api dan sekaligus membangun pelabuhan kecil di Kota Banyuwangi pada tahun 1920. Muara Pelabuhan terletak di Kali Lo lama di Desa

Sukowidi (kurang lebih 1.250 M dari letak Pelabuhan Kecil). Pelabuhan Banyuwangi adalah pelabuhan yang diusahakan.

Akan tetapi keadaan yang demikian ini Pemerintah Jepang dianggap belum memuaskan bagi angkatan lautnya. Jepang menduduki pelabuhan pada tahun 1942 – 1945. Berhubung jalan masuk di pelabuhan ini tidak memungkinkan kapal-kapal peronda untuk keluar masuk dengan cepat maka Jepang membuka suatu terusan yang berlangsung menghubungkan Kolam Pelabuhan dengan pantai / Selat Bali dengan cara memotong pendangkalan pasir, untuk mencegah pengendapan pasir pada terusan tersebut berlangsung terlalu cepat, maka telah diusahakan :

- a. Membuat dan atau semacam bendungan di sebelah selatan pintu pelabuhan untuk mencegah arus terbawa Lumpur ke arah utara.
- b. Memperkuat kedua tebing terusan itu dengan batu.

Terusan ini mampu bertahan sepuluh tahun. Makin lama Lumpur yang terkumpul di muka bendungan makin banyak dan akhirnya sampai penuh dan tumpah melampaui bendungan, kemudian proses pendangkalan oleh pasir ke arah utara di mulai lagi. Ternyata dalam waktu beberapa tahun saja sudah hampir menutup lagi terusan ini, lebih dari itu Lumpur dan pasir telah memasuki pelabuhan kecil, sehingga praktis kolam pelabuhan itu sekarang hanya dapat di pakai untuk perahu layar yang memakai dek pelampung dan kapal-kapal yang khusus di buat untuk perairan dangkal, yang tidak khawatir kandas atau terbalik di waktu air surut. Air surut yang masuk ke kolam itu pada waktu air pasang makin lama makin sukar untuk mengalir kembali ke laut pada waktu air surut. Karena itu air lalu mencari jalan keluar sendiri dengan

merembes membentuk suatu terusan baru yang lebih besar dan dalam, yang terletak di dekat pintu masuk asli tersebut, yakni di jalan masuk terdekat sebelum tempat berlindung atau tebing air di buat. Terusan baru ini dilalui hampir tiga perempat dari jmlah air yang keluar masuk teluk. Dengan keadaan itu makin lama makin tidak menguntungkan untuk dapat memelihara terusan buatan Jepang.

Untuk menghentikan dan memperbaiki penutupan oleh endapan pasir dan Lumpur itu diadakan serangkaian penelitian untuk menetapkan cara mengatasi yang dipilih. Sehingga kesimpulan yang dihasilkan dapat digolongkan menjadi 2 (dua) jenis meliputi :

1. Penelitian oleh Prof. Ir. Larras Dari United Nation Organization pada akhir 1957 terhadap gangguan pasir di muara. Kesimpulannya adalah membiarkan keadaan sehingga endapan akan pulih kembali dalam keadaan keseimbangan seperti keadaan sebelum perang. Untuk itu harus diadakan pengerukan Lumpur yang telah terkumpul di kolam pelabuhan yang datang dari terusan buatan Jepang itu.
2. Penelitian tiga kelompok ahli dalam waktu yang berlainan yaitu :
 - a. Ir. Vendictoff dan Ir. Lavenin dari Perancis tentang arus pasir / aliran pasir yang dapat menutup muara tahun 1967.
 - b. Tenaga ahli dari Perusahaan Negara Pelabuhan Daerah IV Surabaya dan dari Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (waktu itu).
 - c. Prof. Ir. Soenarjo dari Universitas Gajah Mada tahun 1966 secara laboratories.

Kesimpulan umum mereka adalah meneruskan usaha Jepang yaitu membuat suatu dam atau bendungan yang lebih panjang (kurang lebih 250 meter) dan uat untuk

menahan arus pasir dan pukulan gelombang Lautan Indonesia yang memungkinkan untuk diperpanjang lagi bila diperlukan, gelombang dengan kedalaman 4 – 5 meter pada waktu air surut.

Hasil penelitian pertama dipakai Pemerintah dan kemudian dilakukan berkali-kali pengerukan dengan biaya yang sangat besar tetapi juga belum terasa menolong tertutupnya pelabuhan ini.

Hasil penelitian kedua baru dalam persiapan untuk dimulai dalam tahun pertama pelita tetapi digagalkan, menyusul dilakukannya penelitian lebih lanjut yang menghasilkan lokasi bagi penempatan fasilitas-fasilitas Pelabuhan Banyuwangi yang baru di Pelabuhan Meneng.

4.1.1.5 Pembukaan Pelabuhan Meneng

Salah satu pertimbangan untuk memilih lokasi Pelabuhan Meneng adalah mengambil pelajaran dari berhasilnya pembukaan Dinas Ferry Ketapang – Gilimanuk (Pulau Bali) yang terletak kurang lebih 7,5 Km sebelah utara Kota Banyuwangi. Maksud sesungguhnya pembukaan dinas tersebut adalah melancarkan arus wisatawan dari Pulau Jawa ke Pulau Bali. Kemudian berkembang pesat sehingga tidak terbatas hanya wisatawan tetapi juga barang-barang, kendaraan, truk, mobil umum dan bus route Surabaya – Denpasar serta Bus PJKA Denpasar – Banyuwangi sebagai rangkaian Kereta Api Ekspres Mutiara Surabaya – Denpasar.

Pantai Ketapang dan daerah sebelah utaranya terdiri dari pasir batuan dan karang mati dengan kedalaman air yang cukup dalam. Pada jarak kurang lebih 60 meter dari

pantai telah diperoleh kedalamam 10 meter lebih. Daerah ini sudah bebas dari pengaruh gerakan pasir yang bekerja di selatan Banyuwangi dan tidak terjadi pengendapan Lumpur dan pasir di daerah Banyuwangi itu telah tertahan oleh pantai yang menjorok ke laut yang terletak di sebelah Utara Banyuwangi.

Berbeda dengan pantai utara Pelabuhan Banyuwangi dan Muncar (kurang lebih 20 km sebelah selatan Banyuwangi) adalah pantai pasir yang mendapat pukulan gelombang dari tenggara (dari Lautan Indonesia) terutama pada bulan maret sampai dengan agustus, dimana arah gelombang adalah 45' dengan garis pantai. Gerakan pasir pantai sebelah selatan Banyuwangi arus membelok ke utara menyusuri pantai.

Dari pengamatan tentang kestabilan pelabuhan dalam arti bebas dari kemungkinan dan dikaitkan dengan pertimbangan orientasi pembangunan nasional yang lebih luas dan memperhatikan kemungkinan-kemungkinan di masa datang serta situasi anggaran belanja untuk pembangunan pada waktu itu, maka lebih cepat untuk memindahkan Pelabuhan Banyuwangi ke tempat lain. Serangkaian penelitian telah diadakan diperairan Teluk Meneng dan bagian daratnya. Pelabuhan ini resmi diusahakan lewat SK. Menteri Perhubungan Nomor : KM. 119/0/Phb. 73 tanggal 02 Nopember 1973.

Kemudian sesuai dengan perkembangan Pelabuhan Meneng sebagai pelabuhan yang terbuka untuk perdagangan luar negeri serta lebih memberikan citra daerah pada pelabuhan dimaksud, maka lewat SK. Menteri Perhubungan Nomor : KP. 3/AL. 106/Phb – 95 tanggal 12 Mei 1995 nama “Pelabuhan Meneng” diganti dengan nama

“Pelabuhan Tanjung Wangi” yang peresmiannya dilakukan oleh Gubernur KDH. Tk.I. Jatim pada tanggal 18 Mei 1995.

4.1.1.6 Sejarah Perkembangan Kepemilikan Pelabuhan

Berikut adalah sejarah perkembangan kepemilikan (pendirian) pelabuhan yang di bagi atas beberapa era pendiriannya, yang dimulai pada masa kemerdekaan RI 1945 adalah sebagai berikut :

1. Era Jawatan (1945 – 1961)

Jawatan Pelabuhan Surabaya

Dasar pendiri : Standblad Nomor : 100 tahun 1934

2. Era Pelabuhan Negara (1961 – 1969)

Perusahaan Negara (PN) Pelabuhan Daerah IV Surabaya

Dasar pendirian : SK. Menhub Nomor : 5/I/10/1965

3. Era BPP (1969 : 1983), (Perusahaan Negara dalam likwidasi)

Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) Tanjung perak

Dasar pendirian : PP. Nomor : 1 Tahun 1969

4. Era Perum (1983 : 1991)

Perusahaan Umum Pelabuhan III (Perumpel III) Surabaya

Dasar pendirian : PP. Nomor : 3 Tahun 1983

5. Era Persero (1991 – sampai sekarang)

PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III Surabaya

Dasar pendirian : PP. Nomor : 58 / 1991

4.1.8 Lokasi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Wangi

Lokasi pelabuhan adalah tempat dimana Pelabuhan didirikan untuk melaksanakan segala aktivitas pelabuhan. Pemilihan lokasi sangat penting bagi pelabuhan, karena akan mempengaruhi kedudukan pelabuhan dalam persaingan menentukan kelangsungan hidup perusahaan.

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Wangi adalah salah satu cabang dari pelabuhan yang berpusat di Surabaya. Lokasi PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Wangi terletak di Jalan Raya Situbondo, Meneng Banyuwangi, dengan posisi 14 - 23'00 BT, 08 - 65' - 50 LS memiliki keunggulan yaitu kedalaman 12 MLWS. Dipilihnya lokasi itu karena titik koordinat geografis tersebut terletak di Selat Bali, bila ditinjau dari keberadaannya Pelabuhan Tanjung Wangi menempati posisi strategis karena terletak di tengah-tengah daerah industri, perkebunan dan perikanan yaitu Banyuwangi, Jember, Bondowoso, dan Propinsi Bali. Disamping itu juga ditambah dengan beberapa beberapa faktor pendukung lokasi tersebut, antara lain sebagai berikut :

- a. Tersedianya tanah, potensi air yang sangat memungkinkan untuk didirikannya pelabuhan.
- b. Berada pada jalur transportasi darat dan laut yang cukup baik.
- c. Tersedianya lahan yang cukup luas.
- d. Tata kota yang tepat untuk didirikannya sebuah pelabuhan.

4.1.9 Visi dan Misi

Visi dan misi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Wangi adalah :

a. Visi

Menjadikan Pelabuhan Tanjung Wangi menjadi operator terminal pelabuhan yang handal dan berkomitmen memacu integrasi logistik yang efisien dan kompetitif.

b. Misi

1. Menjamin penyediaan jasa kepelabuhan melampaui standart yang berlaku secara konsisten dan berkesinambungan.
2. Memacu kesinambungan daya saing industri nasional melalui biaya logistik yang kompetitif.
3. Memenuhi harapan semua stakeholders dengan meningkatkan kualitas pelayanan jasa terminal dan tata kelola perusahaan yang baik.
4. Menjadikan sumber daya manusia yang berkompeten, berkinerja tinggi dan berperilaku baik.
5. Mendukung kelancaran arus barang , hewan dan penumpang.

4.1.10 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI
PT PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)

CABANG TANJUNG WANGI

Peraturan Direksi
PT PELABUHAN INDONESIA III (Persero)
Nomor : Per.42 / OS.0101/ PIII-2012



Banyuwangi, Februari 2016

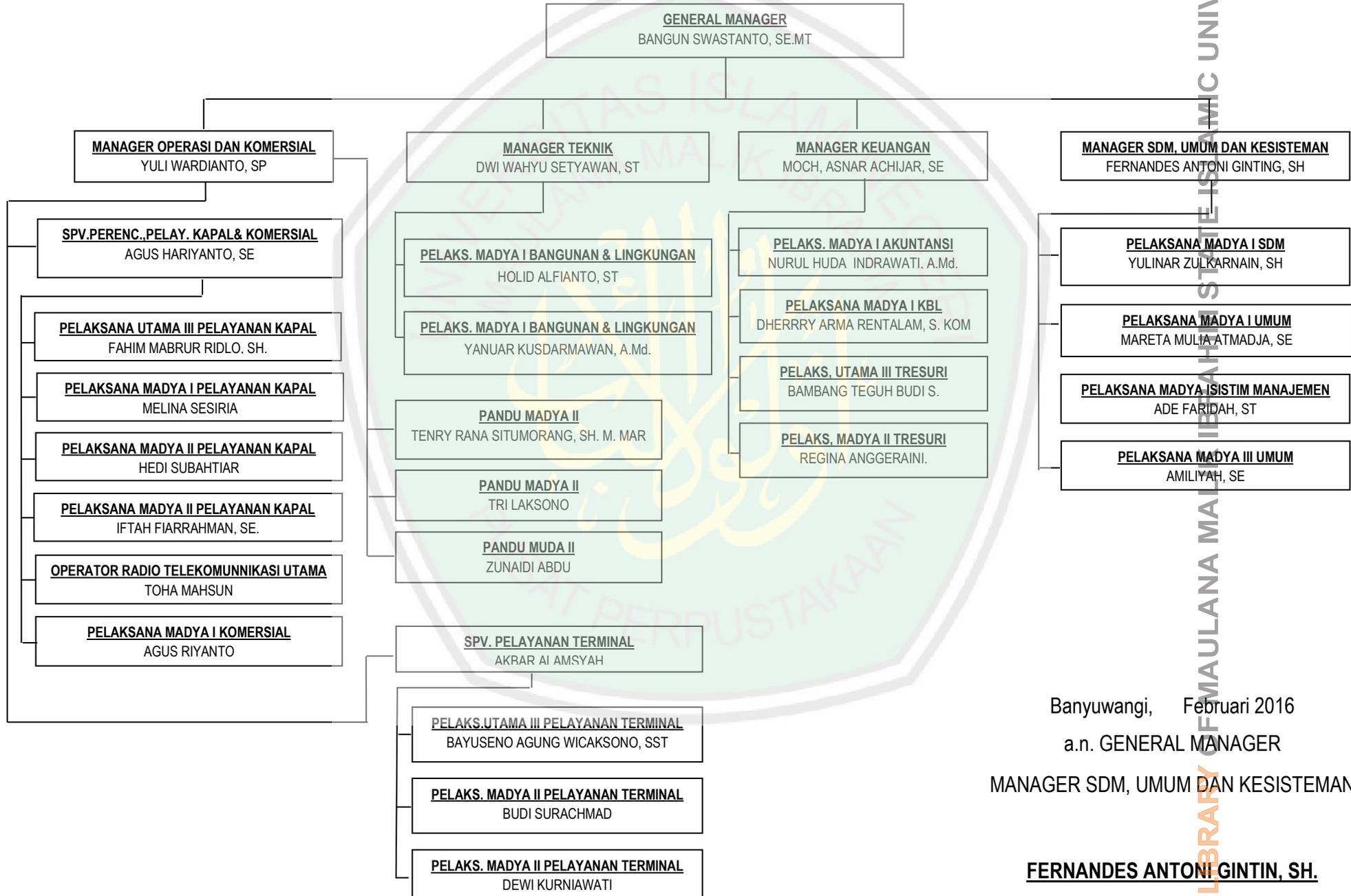
a.n. GENERAL MANAGER

MANAGER SDM, UMUM DAN KESISTEMAN

FERNANDES ANTONI GINTING, SH.

STRUKTUR ORGANISASI

PT PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) CABANG TANJUNG WANGI



Banyuwangi, Februari 2016

a.n. GENERAL MANAGER

MANAGER SDM, UMUM DAN KESISTEMAN

FERNANDES ANTONI GINTIN, SH.

4.1.11 Tata Kerja

4.1.5.9 General Manager

1. Manajemen Cabang Tanjung Wangi dipimpin oleh General Manager.
2. General Manager adalah pimpinan Cabang Tanjung Wangi, dalam satu kesatuanyang terdiri dari :
 - a. Manager Operasi dan Komersil
 - b. Manager Teknik
 - c. Manager Keuangan
 - d. Manager SDM, Umum dan Kesisteman
3. General Manager bertanggungjawab langsung kepada Direksi PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) untuk menentukan strategi, sasaran, kebijakan dan program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang Cabang Tanjung Wangi, serta menjamin tercapainya tujuan perusahaan dan memastikan pelaksanaan rencan Cabang Tanjung Wangi termasuk Pos Kawasan Banyuwangi.

4.1.5.10 Tugas Pokok

Dalam menjalankan tanggungjawab sebagai dimaksud pada pasal 6 ayat (3), General Manager mempunyai tugas pokok antara lain:

- a. Merumuskan kejjakan perusahaan sesuai yang telah ditetapkan oleh Direksi PT Pelabuhan Indonesia III (Persero)
- b. Melaksanakan kebijakan umum yang telah digariskan oleh Direksi PT Pelabuhan Indonesia III (Persero)

- c. Menyiapkan rencana jangka panjang serta rencana kerja dan anggaran Cabang Tanjung Wangi
- d. Memimpin, mengurus dan mengelola Cabang Tanjung Wangi
- e. Memelihara, mengurus dan mengelola asset Cabang Tanjung Wangi
- f. Menyelenggarakan kegiatan pelayanan jasa kepelabuhan yang meliputi jasa pelayanan kapal, barang, bongkar muat, perusahaan peralatan bongkar muat dan peralatan lainnya, terminal penumpang, pengelolaan kerjasama usaha properti (TBAL), pas pelabuhan, depo, air bersih, dan jasa kepelabuhan lainnya
- g. Mengoprasikan, melakukan pemeliharaan/perbaikan fasilitas kolam dan bangunan, peralatan dan instalasi serta pelaksanaan dan pengawasan program pembangunan sarana dan prasarana
- h. Mengelola Keuangan Cabang Tanjung Wangi
- i. Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM), ketatausahaan dan kerumah tanggaan, hukum dan kehumasan serta sistem informasi dan sistem manajemen, pengamanan dan ketertiban umum
- j. Menindaklanjuti hasil temuan pemeriksaan internal maupun eksternal
- k. Melaksanakan budaya *Good Corporate Governance* (GCG)
- l. Melaksanakan *Coaching*, *Counseling* dan *Mentoring* terhadap para bawahannya
- m. Mengelola dan mengendalikan sistem manajemen dan sistem informasi

- n. Menyampaikan laporan pertanggungjawaban kegiatan operasional dan perhitungan hasil usaha Cabang menurut cara dan waktu yang telah ditetapkan oleh Direksi PT Pelabuhan Indonesia III (Persero)
- o. Mewakili Direksi PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) baik ke luar maupun ke dalam yang berhubungan langsung dengan tugas dan kewenangan yang dimiliki di ruang lingkup Cabang Tanjung Wangi.

4.1.5.11 Prinsip Fungsi

Prinsip fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh General Manager adalah:

- a. Fungsi perencanaan dan pengembangan
- b. Fungsi pengorganisasian dan pengaturan kerja
- c. Fungsi pembinaan dan pengarahan
- d. Fungsi pengawasan dan pengendalian
- e. Fungsi evaluasi dan pelaporan
- f. Fungsi pengendalian resiko dan mutu.

4.1.5.12 Ruang Lingkup

Ruang lingkup pekerjaan General Manager mencakup seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, yang meliputi:

- a. Sarana dan prasarana fisik
- b. Sumber daya keuangan
- c. Sumber daya manusia
- d. sistem dan manajemen
- e. data dan informasi.

4.1.5.13 Manager Operasi dan Komersial

1. Manager Operasi dan Komersial memiliki tugas pokok melaksanakan pembinaan dalam kegiatan merencanakan, menetapkan, mengendalikan, menganalisis dan mengevaluasi serta melaporkan kegiatan perencanaan sumber daya operasi bongkar muat (tenaga kerja, alat dan rencana pembiayaan operasi), dengan kegiatan yang meliputi:
 - a. Pelayanan jasa kapal, barang, usaha terminal bongkar muat barang, petikemas, terminal penumpang dan ro-ro
 - b. Pengusahaan dan kerjasama usaha properti (TBAL), gudang, lapangan, air bersih, dan pelayanan rupa-rupa usaha lainnya
 - c. Analisa pentarifan, review(RJPP, Master Plan dan TGL), pemasaran, promosi, *Customer Relationship Management* (CRM), penanganan komplain, dan bina pelanggan
 - d. Pelayanan jasa pelabuhan di Terminal untuk Kepentingan Sendiri (TUKS)
 - e. Administrasi yang meliputi permintaan pelayanan, penertiban bukti pemakaian/pelayanan dan nota perhitungan yang dikelolanya serta kegiatan pelaporan di bidang Operasional dan Komersial.
2. Manager Operasi dan Komersial membina kegiatan:
 - a. Perencanaan, pelayanan Kapal, dan Komersial
Mempunyai tugas merencanakan, menetapkan, mengendalikan, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan perencanaan dan pelaksanaan

pelayanan pemanduan dan telekomunikasi, penundaan, labuh, penambatan dan air kapal serta termasuk kegiatan di Terminal Untuk Kepentingan Sendiri (TUKS) dan Pelsus, kegiatan administrasi (bentuk 1), penerbitan bukti pemakaian pelayanan (bentuk 2) yang dikelola unit kerjanya serta pengolahan data dan pelaporan pada unit kerjanya, kegiatan pemasaran, analisa pentarifan, promosi, bina pelanggan, Customer relationship Management (CRM) dan komplain, review (RJPP, Master Plan, dan TGL), kegiatan pelayanan terminal penumpang, perusahaan dan kerjasama usaha properti, air bersih, listrik, pas pelabuhan, pas terminal penumpang, dan rupa-rupa usaha lainnya, kegiatan pada Kawasan Banyuwangi dan di Terminal Untuk Kepentingan Sendiri (TUKS) dan Pelsus, kegiatan administrasi penertiban pra nota (bentuk 3) yang dikelola bidang operasi dan komersial serta pelaporan operasional (Simmopel, LBO, dan laporan operasional lainnya), dan pengolahan data dan pelaporan pada unit kerjanya.

b. Pelayanan Terminal

Mempunyai tugas mengendalikan, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan perencanaan sumber daya operasi bongkar muat (tenaga kerja, alat dan pembiayaan operasi), kegiatan pelaksanaan pelayanan bongkar muat konvensional (*Stevedoring, Cargodoring, Receiving/Delivery, Bagging*, Kegiatan per mata rantai, kontribusi alat bongkar muat, supervise B/M), pengamanan dan ketertiban serta PBK, kegiatan pelayanan barang

(demaga, penumpukan gudang, lapangan) termasuk kegiatan di Terminal Untuk Kepentingan Sendiri (TUKS) dan Pelsus, kegiatan administrasi (bentuk 1) dan penerbitan bukti pemakaian (bentuk 2) yang dikelola serta pengolahan data dan pelaporan pada unit kerjanya.

3. Manager Operasi dan Komerisal membawahi 2 (dua) Supervisor, yaitu:
 - a. Supervisor Perencanaan, Pelayanan Kapal dan komersial
 - b. Supervisor Pelayanan terminal
4. Mewakili General Manager Cabang Tanjung Wangi sesuai kewenangan dan ketentuan yang berlaku, baik ke luar maupun ke dalam yang berhubungan langsung dengan ruang lingkup di bidang Operasi dan Komersial.

4.1.5.14 Manager Teknik

1. Manager Teknik memiliki tugas pokok melaksanakan pembinaan dalam kegiatan merencanakan, menetapkan, mengendalikan, menganalisis dan mengevaluasi serta melaporkan kegiatan bidang teknik, yang meliputi:
 - a. Inventasi dan pemeliharaan bangunan sipil, termasuk jaringannya dan kolam pelabuhan, kebersihan dan lingkungan (Amdal, UKL-UPL, RKL-RPL), kegiatan administrasi investasi dan pemeliharaan serta pelaporan teknik, pengolahan data dan pelaporan pada unit kerjanya
 - b. Inventasi maupun pemeliharaan dan peralatan bongkar muat, timabangan, instalasi listrik dan air bersih, mobil PMK dan peralatan pencegahan pemadam kebakaran lainnya, peralatan dan instalasi penunjang lainnya, pengolahan data dan pelaporan pada unit kerjanya.

2. Mewakili General Manager Cabang Tanjung Wangi sesuai kewenangan dan ketentuan yang berlaku, baik ke luar maupun ke dalam yang berhubungan langsung dengan ruang lingkup di bidang Teknik.
3. Dalam menjalankan tugas Manager Teknik, dibantu beberapa pelaksana sesuai dengan pembedangan pekerjaannya.

4.1.5.15 Manager Keuangan

1. Manager Keuangan memiliki tugas pokok melaksanakan pembinaan dalam kegiatan merencanakan, menetapkan, mengendalikan, menganalisis dan mengevaluasi serta melaporkan kegiatan akutansi (verifikasi, pelaporan keuangan, perpajakan, akutansi aktiva tetap), akutansi manajemen (analisa biaya dan proyek, anggaran), trsuri (billing, pengendalian hutang-piutang, pengelolaan dana dan kassa serta persediaan), dan pelaporan di bidang keuangan.
2. Mewakili General Manager Cabang Tanjung Wangi sesuai kewenangan dan ketentuan yang berlaku, baik ke luar maupun ke dalam yang berhubungan langsung dengan ruang lingkup di bidang keuangan
3. Dalam menjalankan tugas Manager Keuangan, dibantu beberapa pelaksanan sesuai dengan pembedangan perkejaannya.

4.1.5.16 Manager SDM, Umum, Dan Kesisteman

1. Manager SDM, Umum, dan Kesisteman memiliki tugas pokok melaksanakan pembinaan dalam kegiatan merencanakan, menetapkan, mengendalikan, menganalisis dan mengevaluasi serta melaporkan kegiatan

perencanaan dan pengembangan SDM, kesejahteraan, administrasi dan kinerja SDM, hukum (perikatan dan peraturan perusahaan), kehumasan dan ketatausahaan serta kearsipan, kerumahtanggaan, pengelolaan kendaraan dan rumah dinas, kearsipan, keperpustakaan, Sistem Manajemen (Resiko, Mutu, SMK3L, ISPS Code, sistem dan prosedur, penanganan klaim asuransi fasilitas pelabuhan dan KPI), dan sistem informasi (penerapan aplikasi, jaringan, pengolahan, dan penyajian data statistik.

2. Mewakili General Manager Cabang Tanjung Wangi sesuai kewenangan dan ketentuan yang berlaku, baik luar maupun ke dalam yang berhubungan langsung dengan ruang lingkup di bidang SDM, Umum dan Kesisteman.
3. Dalam menjalankan tugas Manager SDM, Umum, dan Kesiteman dibantu beberapa pelaksana sesuai pembedangan pekerjaannya.

4.1.12 Pembinaan

4.1.6.4 Pembinaan kerja

Para pemegang jabatan melaksanakan tugas pembinaan dalam unit kerjanya dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Pemanfaatan teknologi secara optimal serta bertanggung jawab atas keterlaksananya penerapan sistem informasi sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka tercapainya prinsip kerja yang efektif dan efisien yang didukung oleh kesadaran teknologi di unit kerja masing-masing.
2. Penerapan *Good Corporate Governmance* (GCG) secara konsisten dan atau menjadikan GCG sebagai landasan operasionalnya.

3. Efisiensi dan efektifitas dalam pengelolaan anggaran di unit kerja masing-masing.

4.1.6.5 Pembinaan Sumber Daya Manusia

Dalam rangka peningkatan kualitas dan pendayagunaan sumber daya manusia di perusahaan secara optimal, para pemegang jabatan bertanggung jawab terhadap pembinaan personil yang menjadi bawahannya yang mencakup:

1. Pembinaan Sumber Daya Manusia secara berkesinambungan
2. Pelaksanaan Coaching, counseling dan mentoring
3. Pemantauan dan mengusulkan pendidikan dan pelatihan
4. Penilaian performansi (sasaran kinerja individu dan pelaku individu) secara berkala sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4.1.6.6 Ketentuan Lain

1. General Manager dapat membentuk organisasi proyek terkait pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian proyek investasi di Cabang Tanjung Wangi
2. Dengan ditetapkan Peraturan Direksi ini, maka Peraturan direksi PT Pelabuhan Indonesia III (persero) Nomor: PER.32/OS.0101/P.III-2011 tanggal 2 november 2011 tentang Struktur organisasi dan Tata Kerja PP Pelabuhan Indonesia III (persero) Cabang Tanjung Wangi, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
3. Hal-hal lain dipandang perlu dan belum diatur dalam peraturan ini akan ditetapkan kemudian
4. Peraturan ini berlaku pada tanggal ditetapkan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Seperti yang telah diutarakan di bab sebelumnya, bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap bagian dalam dan luar pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi Banyuwangi. Dengan jumlah karyawan tersebut penulis mencoba untuk membuat analisis mengenai pengaruh variable kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

Tabel 4.1 Data Responden Secara Keseluruhan

Jenis Kelamin		Usia				Pendidikan				Jabatan	
L	P	19-30	31-40	41-50	>50	SMA	D3	S1	S2	Manager	Staf
37	19	25	23	6	2	9	15	30	2	1	55

Status Pernikahan		Masa Kerja				Jumlah Anak			Pendapatan		
Lajang	Menikah	1-3	4-6	6-7	>10	0	1-2	3-4	1-1,5jt	1,5-3jt	3-4jt
26	30	39	12	3	2	32	20	4	3	15	38

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif

4.2.3.1 Distribusi Berdasarkan Umur

Pada tabel 4.1 ini ditunjukkan distribusi umur responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.2
Komposisi Umur Responden

Umur	Banyaknya Responden	Prosentase (%)
19-30 th	25	44.6%
31-40 th	23	41.1%
41-50 th	6	10.7%
>50 th	2	3.6%
Total	56	100%

Sumber : data primer, diolah 2016

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai perusahaan terbanyak berusia antara 19-30 th. Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 19-30 th sebanyak 25 (44,6%); 23 responden (41.1%) berusia antara 31-40 th; 6 responden (10.7%) berusia antara 41-50 th; 2 responden (3.6%) berusia >50 th.

4.2.3.2 Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden dari penelitian menurut jenis kelamin dapat digambarkan menurut tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.3
Komposisi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Prosentase (%)
Laki-laki	37	66.0%
Perempuan	19	34.0%
Total	56	100%

Sumber : data primer, diolah 2016

Komposisi responden yang masing-masing 37 dan 19 ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terwakili secara merata oleh kedua kelompok, laki-laki dan perempuan. Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa 37 responden adalah laki-laki (66.0 %), dan 19 responden adalah perempuan (34.0 %).

4.2.3.3 Distribusi Berdasarkan Pendidikan

Distribusi responden dari penelitian menurut jenis kelamin dapat digambarkan menurut tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.4
Komposisi Pendidikan Terahir

Pendidikan Terahir	Banyaknya Responden	Prosentase(%)
SMA	9	16.1%
D3	15	26.8%
S1	30	53.6%
S2	2	3.6%
Total	56	100%

Sumber : data primer, diolah 2016

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa 9 responden (16.1%) lulusan SMA; 15 responden (26.8%) lulusan D3, 30 responden (53.6%) lulusan S1 dan 2 responden (3.6%) lulusan S2.

4.2.3.4 Distribusi Berdasarkan Masa Kerja

Distribusi responden dari penelitian menurut masa kerja dapat digambarkan menurut tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.5
Komposisi Masa Kerja

Masa Kerja	Banyaknya Responden	Prosentase (%)
1-3 th	39	69.6%
4-6 th	12	21.4%
6-7 th	3	5.4%
>10 th	2	3.6%
Total	56	100

Sumber : data primer, diolah 2016

Pada tabel 4.4 tersebut ditunjukkan bahwa masa kerja karyawan sebanyak 39 responden (69.6%) memiliki masa kerja selama 1-3 tahun; 12 responden (21.4%) memiliki masa kerja selama 4-6 tahun; 3 responden (5.4%) memiliki masa kerja selama 6-7 tahun dan 2 responden (3.6%) memiliki masa kerja >10 tahun.

4.2.3.5 Distribusi Berdasarkan Jabatan

Distribusi responden dari penelitian menurut jabatan dapat digambarkan menurut tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.6
Komposisi Lama Jabatan

Jabatan	Banyaknya Responden	Prosentase (%)
Manager	1	1.8%
Staff	55	98.2%
Total	56	100%

Sumber : data primer, diolah 2016

Pada tabel 4.5 ditunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1.8%) jabatan sebagai Manager dan 55 responden (98.2%) jabatan sebagai Staff.

4.2.3.6 Distribusi Berdasarkan Status Pernikahan

Distribusi responden dari penelitian menurut status pernikahan dapat digambarkan menurut tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.7
Komposisi Status Pernikahan

Status Pernikahan	Banyaknya Responden	Prosentase (%)
Lajang	26	46.4%
Menikah	30	53.6%
Total	56	100%

Sumber : data primer, diolah 2016

Pada tabel 4.6 ditunjukkan bahwa sebanyak 26 responden (46.4%) status pernikahan masih Lajang dan 30 responden (53.6%) status pernikahan sudah Menikah.

4.2.3.7 Distribusi Berdasarkan Jumlah Anak

Distribusi responden dari penelitian menurut jumlah anak dapat digambarkan menurut tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.8
Komposisi Jumlah Anak

Jumlah Anak	Banyaknya Responden	Prosentase (%)
0	32	57.1%
1-2	20	35.7%
3-4	4	7.1%
Total	56	100%

Sumber : data primer, diolah 2016

Dari komposisi jumlah anak yang terlihat pada tabel 4.7 bahwa sebagian besar 32 responden (57.1%) belum memiliki anak; 20 responden (35.7%) memiliki anak 1-2 dan 4 responden (7.1%) memiliki anak 3-4.

4.2.3.8 Distribusi Berdasarkan Pendapatan

Distribusi responden dari penelitian menurut jenis kelamin dapat digambarkan menurut tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.9
Komposisi Pendapatan

Pendapatan	Banyaknya Responden	Prosentase (%)
1.000.000-1.500.000 jt	3	5.4%
1.500.000-3.000.000 jt	15	26.8%
3.000.000-4.000.000 jt	38	67.9%
Total	56	100%

Sumber : data primer, diolah 2016

Dari komposisi Pendapatanyang terlihat pada tabel 4.8 bahwa pendapatan karyawan 1.000.000-1.500.00jt sebanyak 3 responden (5.4%).Pendapatan karyawan 1.500.000-3.000.000 sebanyak 15 responden (26.8%) dan pendapatan karyawan 3.000.000-4.000.000 sebanyak 38 responden (67.9%).

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). (<http://jokokriswanto.blogspot.com>)

4.2.3.1 Multikolonieritas

Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolonieritas. Dan sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Dalam penelitian ini diperoleh VIF seperti pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Uji Multikolonieritas Value Inflation Factor (VIF)

Varibel	NILAI VIF	KETERANGAN
X1	1,349	Tidak ada indikasi kolinearitas antar variabel menerangkan
X2	1,349	Tidak ada indikasi kolinearitas antar variabel menerangkan

Sumber Data : Data sekunder yang diolah

Variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolonieritas dengan ditunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10.

4.2.3.2 Autokorelasi

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem korelasi. Untuk kriteria pengambilan keputusan bebas autokorelasi dapat dilakukan dengan cara melihat

nilai Durbin-Watson, dimana jika nilai d dekat dengan 2 maka asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi.

Tabel 4.11 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.473 ^a	.223	.194	1.50137	2.201

a. Predictors: (Constant), X2,X1

b. Dependent Variable: Y

Dari output SPSS yang diperoleh nilai dw sebesar 2.201. Kemudian kita bandingkan dngan 2,dan karena nilai sangat dekat dengan 2, maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi.

4.2.3.3 Uji Normalitas

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu (Dajan, 1986). Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel .

Hasil pengujian untuk membuktikan distribusi normal pada Model Regresidapat dicermati pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.12 Uji Normalitas Distribusi Terhadap model penelitian

Variabel	K-S Z*	2 tailed p.**
Pengaruh x terhadap Y	0,633	0,817

Sumber data: Data sekunder yang diolah

Keterangan:

*K-S Z : Kolmogorov-Smirnov test Z

**2 tailed p. : Asymp. Sig. 2-tailed

Penghitungan uji normalitas distribusi diatas menunjukkan distribusi yang normal pada Model Regresi yang ditunjukkan oleh nilai sig > 0,05 sehingga bisa dilakukan regresi dengan Model Linear Berganda.

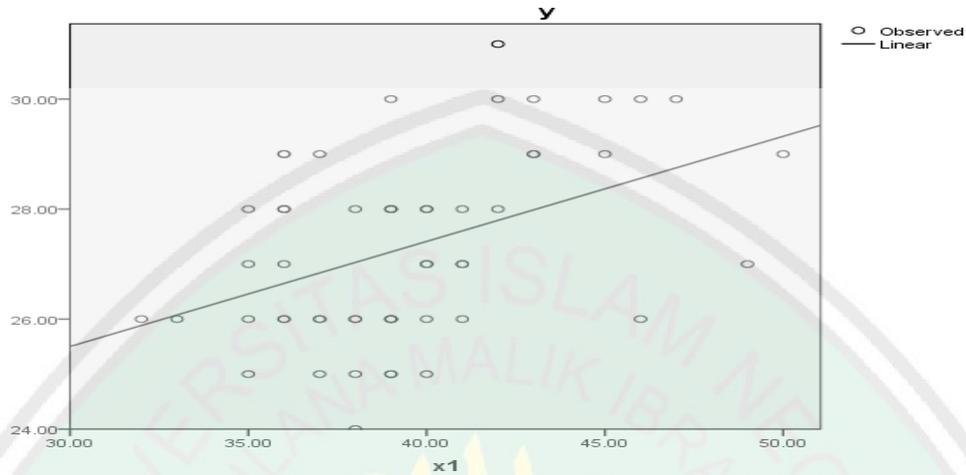
4.2.3.4 Uji Linearitas

Pengujian Linieritas ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai Sig < 0,05, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

Tabel 4.13 Uji Linearitas

Variabel	Nilai	Keterangan
Kompensasi Langsung (X1)	0,001	Signifikan
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	0,003	Signifikan

Dari output di atas diperoleh semua nilai $\text{Sig} < 0,05$, maka asumsi linieritas terpenuhi.



Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

4.2.4 Hasil Instrumen dan Analisis Data

4.2.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu valid dan reliabel. Status kuesioner dikatakan valid jika item-item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan kuesioner tersebut reliabel apabila jawaban responden terhadap variable-variable tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jawaban yang di berikan responden yang satu

dengan yang lain akan sama. Jika item-item kuesioner tersebut bisa dijadikan prediktor variable yang di teliti.

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabelitasnya terhadap 56 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya lebih besar dari 0,3 dan koefisien keandalannya (Cronbach Alpha) lebih besar dari 0,6. untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Langsung (X_1)

Tabel 4.14 Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kompensasi Langsung (X_1)

Kelo mpok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_1	X_{11}	0,574	0,000	0,767
	X_{12}	0,699	0,000	
	X_{13}	0,434	0,001	
	X_{14}	0,398	0,000	
	X_{15}	0,555	0,000	
	X_{16}	0,632	0,000	
	X_{17}	0,546	0,000	
	X_{18}	0,637	0,000	
	X_{19}	0,738	0,000	
	X_{110}	0,465	0,000	

Sumber: Data primer (diolah), Juli 2016

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kompensasi Langsung mempunyai nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai koefisien alpha 0,767. Dengan demikian berarti bahwa item

pertanyaan untuk variable Bukti Langsung (X_1) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X_2)

Tabel 4.15

Uji validitas dan Reliabelitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung(X_2)

Kelo mpok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_2	X_{21}	0,691	0,000	0,659
	X_{22}	0,834	0,000	
	X_{23}	0,792	0,000	

Sumber: Data primer (diolah), Juli 2016

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kompensasi tidak langsung mempunyai nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai koefisien alpha 0,659. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable Keandalan (X_2) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

3. Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.16 Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Kinerja(Y)

Kelo mpok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
Y	Y1	0,681	0,000	0,782
	Y2	0,655	0,000	
	Y3	0,475	0,000	
	Y4	0,305	0,000	
	Y5	0,376	0,000	
	Y6	0,362	0,000	

	Y7	0,337	0,000	
--	----	-------	-------	--

Sumber: Data primer (diolah), Juli 2016

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kinerja mempunyai nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai koefisien alpha 0,681. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable Kinerja(Y) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

4.2.4.2 Deskripsi Variable Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu Kompensasi Langsung (X1), Kompensasi Tidak Langsung (X2) dan Kinerja (Y).Dimana Masing-masing variabel terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuisisioner yang telah disebarakan pada karyawan Pelabuhan Tanjung Wangi.

1. Variabe Kompensasi Langsung (X1)

Dalam variabel ketrampilan (X1) terdapat 10 item pertanyaan berikut adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden.

Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel

No	Item	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	7	23,3	29	51,7	10	17.8	-	-	-	-
2	X1.2	9	16.1	21	37.5	26	46.4	-	-	-	-
3	X1.3	5	8,92	35	62.5	11	19.6	-	-	-	-
4	X1.4	11	19.6	30	53.5	15	26.7	-	-	-	-

5	X1.5	7	23.3	29	51.7	20	35.7	-	-	-	-
6	X1.6	6	8.2	30	53.5	20	35.7	-	-	-	-
7	X1.7	8	14.2	32	57.1	16	28.5	-	-	-	-
8	X1.8	8	14.2	28	50	20	35.7	-	-	-	-
9	X1.9	12	21.4	30	53.5	14	25	-	-	-	-
10	X1.10	13	23.2	37	66.1	6	10.7	-	-	-	-

Berdasar tabel di atas Dapat diketahui bahwa untuk gaji yang selama ini anda terima sudah sesuai dengan masa kerja anda (X1.1), diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 10 responden (17,8%), yang menyatakan sesuai berjumlah 29 responden (51,7%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 7 responden (23,3%).

Pada item gaji yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi karyawan (X1.2) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 26 responden (46,4%), yang menyatakan sesuai berjumlah 21 responden (37,5%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 9 responden (16,1%).

Item dalam penetapan gaji perusahaan sesuai dengan tingkat kinerja karyawan (X1.3) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 11 responden (19,6%), yang menyatakan sesuai berjumlah 35 responden (35,2%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 5 responden (8,92%).

Dalam pemberian komisi sesuai dengan prestasi kerja karyawan (X1.4) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 11 responden (19,6%), yang menyatakan sesuai berjumlah 30 responden (53,5%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 15 responden (26,7%).

Untuk pemberian komisi, apakah sesuai dengan masa kerja karyawan (X1.5) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 20 responden (35,7%), yang menyatakan sesuai berjumlah 29 responden (51,7%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 7 responden (23,3%).

Komisi yang karyawan terima sesuai dengan standar kelayakan (X1.6) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 20 responden (35,7%), yang menyatakan sesuai berjumlah 30 responden (53,5%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 6 responden (8,2%).

Dalam pemberian komisi sebanding dengan jenis pekerjaan karyawan (X1.7) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 16 responden (28,5%), yang menyatakan sesuai berjumlah 32 responden (57,1%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 8 responden (14,2%).

Untuk bonus yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja karyawan (X1.8) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada,

yang menyatakan kurang setuju berjumlah 20 responden (35,7%), yang menyatakan sesuai berjumlah 28 responden (50,0%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 8 responden (14,2%).

Pada item bonus yang saudara terima sesuai dengan standar kelayakan (X1.9) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 12 responden (21,4%), yang menyatakan sesuai berjumlah 30 responden (53,5%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 14 responden (25,0%).

Dalam pemberian bonus, perusahaan menyesuaikan dengan masa kerja karyawan (X1.10) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak sesuai tidak ada, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 6 responden (10,7%), yang menyatakan sesuai berjumlah 37 responden (66,1%), dan responden yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 13 responden (23,2%).

2. Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2)

Dalam variabel Pengetahuan (X2) terdapat 3 item pertanyaan berikut adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden.

Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel

No	Item	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	7	23,3	33	58.9	16	28.6	-	-	-	-
2	X2.2	7	23,3	36	64.3	13	23.2	-	-	-	-

3	X2.3	4	7.1	30	53.3	22	39.2	-	-	-	-
---	------	---	-----	----	------	----	------	---	---	---	---

Berdasar tabel di atas menunjukkan bahwa dalam pemberian tunjangan, apakah sesuai masa kerja karyawan (X2.1) responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (23,3%), yang menjawab setuju sebanyak 33 responden (58,9%) dan kurang setuju 16 responden (28,6%).

Dalam pemberian tunjangan disesuaikan dengan prestasi kerja karyawan (X2.2) responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (23,3%), yang menjawab setuju sebanyak 36 responden (64,3%) dan kurang setuju 13 responden (23,2%).

Dalam pemberian tunjangan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan (X2.3) responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden (7,1%) yang menjawab setuju 30 responden (64,3%) dan kurang setuju 22 responden (39,2%).

3. Variabel Kinerja (Y)

Dalam variabel Kinerja (Y) terdapat tiga indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden dalam mengetahui kinerja karyawan dalam perusahaan. Indikator kinerja dijabarkan dalam tiga pertanyaan, berikut ini adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden:

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel

No	Item	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	6	10,7	33	58,9	17	30,3	-	-	-	-

2	Y2	9	16,1	28	50,0	19	33,9	-	-	-	-
3	Y3	10	17,8	30	53,5	16	28,5	-	-	-	-
4	Y4	7	12,5	26	46,4	23	41,0	-	-	-	-
5	Y5	11	19,6	31	55,3	14	25,0	-	-	-	-
6	Y6	5	8,9	39	69,6	12	21,4	-	-	-	-
7	Y7	8	14,2	35	62,5	23	41,0	-	-	-	-

Berdasarkan tabel 4.6 untuk item hasil kerja yang anda capai diperusahaan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan (Y1) diketahui bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 (10,7%), yang menjawab setuju sebanyak 33 (58,9%), dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 (30,3%) dan yang menjawab tidak setuju tidak ada responden.

Dalam mutu kerja yang anda capai diperusahaan sudah sesuai (Y2) diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 (16,1%), yang menjawab setuju sebanyak 28 (50%), dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 (33,9%). Dari hasil ini diketahui karyawan memiliki kualitas kinerja yang baik

Item ini sudah sesuai ketepatan waktu kerja yang anda capai diperusahaan (Y3) dengan item responden yang menjawab sebanyak 10 (17,8%) responden menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju sebanyak 30 (53,5%) responden, yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 (28,5%).

Pada item ini anda mencapai kuantitas yang telah ditentukan perusahaan (Y4) di ketahui responden yang menjawab sebanyak 7 (12,5%) responden menjawab

sangat setuju, yang menjawab setuju sebanyak 26 (46,4%) responden, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 (41%).

Pada item ini anda dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari pada semestinya (Y5) dengan item ini responden menjawab sebanyak 11 (19,6%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 31 (55,3%) responden menjawab setuju, sebanyak 14 (25%) responden menjawab kurang setuju.

Item ini apakah anda sudah sesuai ketepatan waktu yang anda capai diperusahaan (Y6) diketahui responden sebanyak 5 (8,9%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 39 (69,6%) responden menjawab setuju, sebanyak 8 (21,4%) responden menjawab kurang setuju.

Pada item ini perasaan anda dengan waktu kerja yang ditetapkan perusahaan apakah sudah sesuai (Y7) diketahui responden sebanyak 8 (14,2%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 35 (62,5%) responden menjawab setuju, sebanyak 23 (41%) responden menjawab kurang setuju.

4.2.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan Variabel X1 dan X2 Terhadap Kinerja. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	T hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	19,171		0,000	Signifikan
X1	0,140	2,254	0,028	Signifikan
X2	0,224	1,600	0,116	Tidak signifikan
R = 0,473 R Square = 0,223 F hitung = 7,624 F table = 3,17 Sig. F = 0,000 α = 0,05				

Sumber data : Data sekunder yang diolah

Keterangan : - Jumlah data (observasi) = 56
- Dependent Variabel Kinerja

Variabel tergantung pada regresi ini adalah Kinerja (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah (X1) dan (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y_1 = 19,171 + 0,140 X_1 + 0,224 X_2 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada variabel (X1) sedangkan variabel yang lain (X2) tidak menunjukkan angka yang signifikan. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

- $b_0 = 19,171$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada indikator kinerja yang

tercermin pada (X_1 dan $X_2 = 0$) maka besarnya kinerja akan menurun sebesar 19,171 kali. Dalam arti kata, besarnya kinerja akan menurun 19,171 kali sebelum atau tanpa adanya variabel dependen yang tercermin pada (X_1 dan $X_2 = 0$).

$$2. b_1 = 0,140$$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap variabel pada indikator kompensasi langsung pada X_1 meningkat 1 kali, maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,140 kali atau dengan kata lain setiap kenaikan kinerja dibutuhkan variabel kompensasi langsung pada indikator X_1 sebesar 0,140 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

4.2.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji ada dua dengan menggunakan *multiple regression*. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian SPSS 17 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji F (Simultan)

Angka R sebesar 0,473 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (kompensasi langsung/ X_1 dan kompensasi tidak langsung/ X_2) dengan kinerja. Angka R Square sebesar 0,223. R Square dapat disebut koefisien dalam hal ini variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi sebesar 2,23% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R Square berkisar pada angka 0 sampai 1 dengan catatan semakin besar R Square maka semakin kuat hubungannya antara variabel-variabel tersebut.

Untuk hipotesis tersebut dilakukan dengan uji F yaitu pengujian secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kompensasi (kompensasi langsung/X1 dan kompensasi tidak langsung/X2) secara simultan terhadap kinerja. Besarnya F hitung 7,624 nilai ini lebih kecil dari F table ($7,624 < 3,17$), maka pada pengujian ini hipotesisnya diterima. Dari hasil tersebut maka terdapat pengaruh terhadap variabel kompensasi (kompensasi langsung/X1 dan kompensasi tidak langsung/X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.21
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.372	2	17.186	7.624	.001 ^a
Residual	119.468	53	2.254		
Total	153.839	55			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

2. Uji t (Parsial)

Dari hasil analisa simultan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Wangi Banyuwangi dengan jumlah prosentase 2,23%, akan tetapi secara parsial apakah variabel kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2), (variabel independen) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) (variabel dependen). Hal ini dapat dilihat pada table coefficient melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t table yaitu N= jumlah sampel 56 dengan $\alpha = 0,05$ didapat t table sebesar 2,00488 Jika

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_2 ditolak begitu sebaliknya. Sedangkan untuk melihat signifikan variabel bebas apabila angka signifikan $< 0,05$.

Tabel 4.22
Uji t (Parsial)

	Hipotesis	Nilai	Keterangan
1	X1 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	$t = 2,254$ $Sig t = 0,028$	H1 diterima
2	X2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	$t = 1,600$ $Sig t = 0,116$	H2 ditolak

Sumber data : Data sekunder yang diolah

Pengujian H_1 dengan uji signifikansi. Untuk H_1 nilai Sig sebesar 0,028. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($0,028 < 0,05$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_1 diterima Hasil ini memperlihatkan bahwa X1 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengujian H_2 dengan uji signifikansi. Untuk H_2 nilai sig sebesar 0,116 Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 10% ($0,116 > 0,1$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_2 ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa X2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan yang dapat kita ambil berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas adalah variabel X1 dan X2 berpengaruh secara serentak terhadap kinerja dibuktikan berdasarkan nilai F_{hitung} 7,624 dan nilai sig $0,001 < 0,05$ akan tetapi secara

parsial hanya variabel X1 yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan X2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Setelah dilakukan pengujian model, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan perhitungan korelasi untuk mengukur ketepatan garis regresi dalam menjelaskan variasi nilai variabel independen.

Hasil analisis korelasi yang diperoleh dari output regresi mengkorelasi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap kinerja organisasi diperoleh nilai $R^2 = 0,473$. Angka ini menunjukkan bahwa variasi nilai kinerja organisasi yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 47,3 % sedangkan sisanya, yaitu 62,7%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model. R sebesar 0,223 artinya korelasi antara variabel X1 dan X2 terhadap kinerja adalah cukup kuat.

4.2.7 Pengaruh Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara serentak atau simultan. Hasil regresi menunjukkan secara simultan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pelabuhan Tanjung Wangi Banyuwangi.

Dari teori menurut Hasibuan (2000:117) mengatakan bahwa apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik, sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak tepat maka kinerjanya akan semakin buruk. Kompensasi karyawan pada Pelabuhan Tanjung Wangi

Banyuwangiyang diberikan dalam bentuk gaji pokok bagi pegawai tetap sebesar minimal Rp. 4.000.000.hal ini jauh diatas UMK Kabupaten Banyuwangi yang hanya sebesar Rp. 1.600.000. Mengenai gaji karyawan masing – masing jabatan telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kesemuanya itu dapat berubah-ubah besarnya sesuai dengan kesepakatan bersama sesuai kinerja dalam perusahaan.

Allah berfirman dalam surat Al-Jaatsiyah ayat 22:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ
وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: *Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.*

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses kerjanya, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka. Hal itu dianggap ketidak adilan dan penganiyaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kinerjanya dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya. (Qardhawi, 1997:115)

Dari hasil penelitian dan teori serta ayat di atas dapat diketahui bahwa kompensasi yang diterapkan di Pelabuhan Tanjung Wangi Banyuwangi sudah sesuai

anjaran syariat islam terbukti dengan gaji yang diterima karyawan bahkan diatas UMK Kab. Banyuwangi. Sehingga kinerja karyawan akan berdampak positif seiring dengan tingkat kesejahteraan mereka yang sudah terpenuhi. Karena apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak tepat maka kinerjanya akan semakin buruk.

4.2.8 Pengaruh Kompensasi Langsung(X1) Terhadap Kinerja (Y)

Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang bentuk pemberiannya langsung dalam bentuk upah/gaji, insentif, komisi dan bonus (Dessler, 1998:89). Dari hasil analisis menunjukkan secara parsial kompensasi Langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan dari hasil pengujian nilai Sig sebesar 0,028. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($0,028 < 0,05$).

Kompensasi Langsung di Pelabuhan Tanjung Wangi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat terus mengelola kompensasi dengan baik agar dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi kinerja para karyawan, karena kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya (Sutrisno, 2012:116)

4.2.9 Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung(X2) Terhadap Kinerja (Y)

Semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan adalah kompensasi tidak langsung (Dessler, 1998:85). Pada umumnya pemberiannya dalam bentuk tunjangan hari raya, tunjangan keuangan dan tunjangan

kesehatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak langsung memiliki nilai sig sebesar 0,116. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 10% ($0,116 > 0,1$).

Dari hasil pengamatan dan analisis data ditemukan beberapa hal yang membuat kompensasi tidak langsung kurang memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. *Pertama*, karena tunjangan tersebut yang sifatnya sudah pasti didapatkan tanpa harus ada kerja lebih untuk mendapatkannya. Sehingga wajar saja jika karyawan tidak ingin meningkatkan kinerjanya, karena dengan kinerjanya saat ini saja karyawan sudah bisa mendapatkan tunjangan tersebut. *Kedua*, nominalnya yang tidak banyak apabila dibandingkan dengan insentif, komisi ataupun bonus. Dan pembagiannya pun tidak dalam bentuk tunai. Misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan pensiunan dll.

Meskipun variabel kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pelabuhan Tanjung Wangi Banyuwangi tidak dapat mengabaikan variabel ini. Karena bagaimanapun juga kompensasi tidak langsung ini masih mempunyai potensi untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hanya saja ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dalam proses pemberian dan pengawasan tunjangan tersebut. Seperti halnya pemberian tunjangan yang awalnya bersifat pasti diubah sesuai dengan kinerjanya. Apabila kinerjanya bagus maka tunjangan diberikan, sebaliknya apabila kinerjanya kurang baik maka tunjangan tersebut bisa

dicabut untuk sementara waktu, dengan harapan karyawan mau meningkatkan kinerjanya dan akan diberikan kembali hak tunjangan tersebut atas usahanya dalam memperbaiki kinerjanya.



BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pelabuhan Tanjung Wangi di Banyuwangi, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung (X1), dan kompensasi tidak langsung (X2), secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 2,23%.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dan variabel kompensasi tidak langsung (X2) tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
3. Berdasarkan pengujian secara serentak atau simultan kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) yang paling dominan adalah kompensasi langsung (X1) terhadap kinerja (Y).

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran, antara lain:

1. Peneliti selanjutnya: Dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai kompensasi terhadap kinerja dengan mengembangkan variabel yang lebih luas, dan bias menambahkan variabel-variabel yang lainnya.
2. Perusahaan Pelabuhan Tanjung Wangi Banyuwangi:
 - a. Sehubungan dengan kompensasi di Pelabuhan Tanjung Wangi Banyuwangi yang diterima selama ini, maka penelitian yang berhubungan dengan kinerja khususnya mengenai kompensasi terhadap kinerja sekiranya dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.
 - b. Item variabel kompensasi langsung yang selama ini dinilai positif oleh karyawan seperti: Jumlah gaji yang akan diterima perbulan, Jumlah komisi yang diterima perbulan, komisi yang akan diterima apakah memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, Pemberian insentif, kesesuaian insentif dengan ketentuan perusahaan, Pemberian tunjangan hari raya, kemudahan mendapatkan tunjangan hari raya, Pengantian biaya berobat akibat dari kecelakaan kerja, kemudahan mendapatkan tunjangan kesehatan.
 - c. Untuk item dari variabel kompensasi tidak langsung seperti: Pemberian tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, kemudahan mendapatkan tunjangan

hari raya, tunjangan kesehatan dan harus lebih ditingkatkan dalam hal pengawasan dan evaluasi agar standar kualitas karyawan tetap terjaga. Sehingga tidak ada tunjangan yang diberikan secara sia-sia.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an terjemah.

Asnawi, Nur. Dr. H., dan Masyhuri, Ir. M.P., Dr. H. 2009. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Malang Press.

Achmad Tjahjono. 1996. "Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi." *Kajian Bisnis*, No. 7, pp.34-41.

Al-Maliki, Abdurrahman, 2001. *Politik Ekonomi Islam*, Bangil: Al-Izzah.

Antonio, Moh. Syafi'i. 2001. *Bank Syariah'ah dan Teorike Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Bina Aksara.

Arikunto, Suharsimi. 2008. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Bina Aksara.

Bernardin, H. John and Joyce E.A. Russel. 1993. *Human Resources Management an Experimental Approach*. International Edition: Mc. Graw Hill, Inc.

Aulia, A, Furqoni dan Troena, E, afnan. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang*. Malang: Universitas Brawijaya.

Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.

Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

Dharma, A. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali.

Diana, Nikmah. 2008. *Pemberdayaan Madrasah melalui Penerapan total Quality Management (TMQ) di Madrasah Aliyah Negri 1 Surakarta*. (tidak dipublikasikan. Skripsi. IAIN Walisongo)

Febryanti, N. 2011. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Carsurindo Superintendent Medan*. Medan: Universitas Sumatra Utara

Ferdinand, Augusty, 2007, *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, BP Undip, Semarang.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- George dan Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*, Pearson Prentice Hall
- Handayani, D, Fitria. 2013. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Padang)*. Padang: Universitas Negri Padang
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Husein, Umar. 2000. *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Grmedia Pustaka.
- Juniarti, Darfina. 2006. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengann Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediating pada Karyawan Perbankan Bagian Keuangan di Tanjungpinang*.
- Laura, Hana. 2012. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Ruang Perawatan Vip Anggrek dan Ruang Perawatan K, Rs. Persatuan Gereja Indonesia Cikini, Jakarta)*. Jakarta: Universitas Bakrie Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. Jacson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Penerbit Pustaka LP3ES.

Mondy, R.W., R.M. Noe, dan S.R. Premeaux. 1999. *Human Resource Management. 7th edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Muchdarsh, Sinungan. 1992. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.

Mulyadi. 2012. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Balai Pustaka*. Jurnal Economicus Vol. 5, No. 1, Maret 2012: STIE Pertiwi.

Naresh, K Maholtra. 2009. *Relationship marketing, costumer statisfिकासition and loyalty: a theoretical and emperical analysis from an asian perspective*.

Nawawi, Hadari. 2000. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Intermedia.

Nawawi, Hadari. 2003. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Qardhawi, Yusuf, DR. 1997. *Ijtihad, Fi Syariat Al-islamiyah*, Jakarta: Bulan Bintang.

Rahmawati, K, Tri. 2009. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (Ajb) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*. Malang: UIN Malang.

Riniwati, Harsuko. 2011. *“Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”*. UB Press: Malang.

Ruky Achmad, 2001. *Manajemen Pengajian Dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai dan Basri. 2004. *Manfaat Penilaian Kinerja*. Jurnal

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2004/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>

Rivai, H. V., dan Sagala, E. J., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*, Rajawali Pers, Jakarta

- Riyadi, 2012. *Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar*, Volume 8, Nomor 2, Juni 2012 hal 114 – 119, Pontianak.
- Robbins, S.P. 2001. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Manajemen Dana Bank*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 1992
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; STIE YKPN.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Prawiro Sentono, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Ed 1, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Suharismi Arikunto, 2008 *prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta: Raneka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Susanti, Susi. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Asean Pekanbaru*. Riau: Univesitas Islam Riau.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Waskito, Sarwo. 2011. *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Ud.Morinaga di Surabaya*. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”Jawa Timur.