

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GALAXY SURYA PANELINDO DESA
CONDRO KECAMATAN PASIRIAN
KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar sarjana Akuntansi Syariah (S. Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Akuntansi Syaria'ah



Oleh:

Fina Anggitya Faidatul Dewi Rosita
NIM : E20173058

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
APRIL 2022**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GALAXY SURYA PANELINDO DESA
CONDRO KECAMATAN PASIRIAN
KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar sarjana Akuntansi Syariah (S. Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Akuntansi Syari'ah

Oleh:

Fina Anggitya Faidatul Dewi Rosita
NIM : E20173058

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui pembimbing



Ana Pratiwi M. S. A
NIP : 198809232019032003

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GALAXY SURYA PANENLINDO DESA
CONDRO KECAMATAN PASIRIAN
KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar sarjana Akuntansi Syariah (S. Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Akuntansi Syari'ah

Pada

Hari : Jum'at

Tanggal : 22 April 2022

Ketua

Sekretaris



Muh. Saiful Anam, M. Ag.
NIP. 19711114 2003121 1 002



Mashudi, M.E.I.
NUP. 2005106

Anggota : **UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

1. **Dr. Moh. Haris Balady, M.M.** ()

2. **Ana Pratiwi M. S. A.** ()

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M. Si.
NIP. 196808072000031001

MOTTO

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
مُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”. (Q.S Ali ‘Imran [3]: 159).*



* Departemen Agama RI, Al-Qur'an Terjemah, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2012), 156

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji dan syukur kupanjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Kupersembahkan karya yang sederhana ini untuk orang terkasih dan tersayang yang begitu berarti dalam hidup saya :

1. Bapak dan Ibu tercinta Almarhum Subchan Yusuf, Bapak Abu Bakar dan Ibu Lutfimatul Sak'diyah yang telah membesarkanku, menyayangiku, yang selalu memotivasiku dan telah rela mengeluarkan keringat demi menjadikan anakmu mendapatkan pendidikan yang lebih baik. Terima kasih atas doa beliau yang tak henti-hentinya beliau panjatkan hanya untuk anakmu dan terima kasih telah mengajariku arti berjuang dalam kehidupan yang sebenarnya.
2. Keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan dan menjadi penyemangat dalam segala hal studiku saat ini.
3. Teman tercinta Mamik Purbawati yang telah meluangkan waktu memberitahu apa yang membuat kesulitan peneliti menulis skripsi ini, meluangkan waktu tempat berbagi cerita.
4. Bang Natha dan teman-teman yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu, yang telah membantu membimbing, mengarahkan, dan mengajari dalam proses pembuatan skripsi.

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, berkah dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kompentesi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galaxy Surya Panenlindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang” ini dengan lancar. Sholawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada kekasih Allah SWT, junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah senantiasa membawa kita menuju jalan yang terang dengan berpegang teguh kepada ajaran agama yang diridhoi Allah SWT yaitu agama Islam.

Kelancaran dan kesuksesan penulisan ini diperoleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM. Selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang telah memberikan fasilitas selama saya menuntut ilmu di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M, Si,. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan izin penelitian.
3. Daru Anondo, S.E, M.Si, selaku Koordinator Program Studi Akuntansi Syariah dan selaku pembimbing skripsi yang telah membantu dalam segala hal yang diperlukan sebagai syarat skripsi dan memberikan pengarahan, motivasi, dan meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Seluruh Bapak dan ibu Dosen UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah membagikan ilmu pengetahuannya dan pengalaman yang bermanfaat bagi peneliti.
5. Kepada pihak perusahaan yang saya teliti yaitu PT. Galaxy Surya Panenlindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang yang telah bersedia membagikan informasi, pengalaman serta ilmunya dalam pencarian data untuk skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, banyak ditemukan kekurangan dan kesalahan dalam penyajiannya. Untuk itu penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. *Amiin*.

Akhirnya, semoga Allah memberikan kebaikan atas segala amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis, *Amiin Ya Rabbal Alamiin*.

Jember, 14 April 2022

Penulis,



Fina Anggitya Faidatul Dewi Rosita

NIM. E20173058



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Fina Anggitya Faidatul Dewi Rosita, 2022: “*Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galaxy Surya Panenlindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang*”.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan.*

PT. Galaxy Surya Panelindo memiliki permasalahan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Umumnya motivasi kerja setiap orang pasti berbeda. Begitupun pada pegawai PT. Galaxy Surya Panelindo yang mana pegawai memiliki motivasi dan lingkup kerja yang berbeda. Strategi yang dilakukan oleh instansi ini yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menyediakan fasilitas yang menunjang atrbit yang memadai di lingkungan kerja seperti tempat parkir, air minum musholla, kamar mandi. Selain itu biasanya karyawan juga memperoleh kompensasi seperti asuransi

Rumusan masalah yang diteliti dalam skripsi ini yaitu : (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang?. (2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindio Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang?. (3) Apakah kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindio Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang?.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang. (2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang. (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sumber data yang diperoleh dari penelitian ini yaitu menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan alat analisis uji validasi dan reabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) Berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,014 > t$ tabel $0,1251$ dengan nilai probabilitas signifikansi $0,301 > \alpha$ ($0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,840 < t$ tabel $0,1251$ dengan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. (3) Berdasarkan uji uji f (simultan) didapatkan nilai signifikansi f sebesar $0,000$ dengan f hitung sebesar $882,845$. Karena signifikansi $f < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan f hitung $> f$ tabel ($882,845 > 2,66$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Konteks Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan penelitian.....	7
D. Manfaat Peneliyian.....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
F. Definisi Operasional.....	11
G. Asumsi Penelitian.....	13
H. Hipotesis.....	15
I. Sistematika Pembahasan	18
BAB II KAJIAN KEPUSTKAAN	
A. Penelitian Terdahulu	20
B. Kajian teori.....	32
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Pendekatam dan jenis penelitian	53

B. Populasi dan Sampel	53
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	55
D. Analisis Data	57

BAB 1V: PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek penelitian.....	65
B. Penyajian Data	82
C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis.....	84
D. Pembahasan.....	101

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	106
B. Saran.....	107

DAFTAR PUSTAKA 118

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Keaslian Tulisan

Matrik

Jurnal Penelitian

Angket/Kuisisioner

Rekap Data Dan Uji SPSS

Dokumentasi Penelitian

Surat Izin Penelitian

Surat Selesai Penelitian

Biodata Penulis



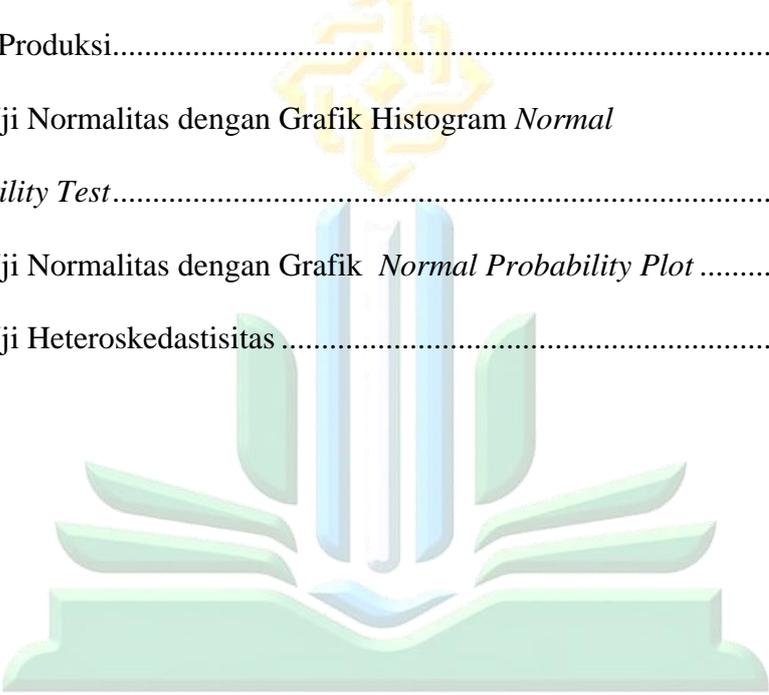
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR TABEL

No.Uraian	Hal
1.1 Jumlah dan Pendidikan Karyawan Tahun 2021.....	4
2.1 Persamaan dan Perbedaan dalam Penelitian.....	29
3.1 Kriteria <i>Skala Likert</i>	56
4.1 Divisi Kerja.....	76
4.2 Peralatan Produksi.....	79
4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	83
4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	85
4.6 Hasil Uji Reliabilitas X1.....	88
4.7 Hasil Uji Reliabilitas X2.....	88
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Y.....	89
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	92
4.10 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda.....	94
4.11 Hasil Uji T (Parsial).....	97
4.12 Hasil Uji F (Simultan).....	99
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	101

DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Hal
1.1	Kerangka Pemikiran.....	14
4.1	Struktur Organisasi PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang	69
4.2	Skema Produksi.....	81
4.3	Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram <i>Normal Probability Test</i>	90
4.4	Hasil Uji Normalitas dengan Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	91
4.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	93



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) atau *human resources* ialah aset yang sangat familiar di organisasi memiliki peran dan fungsi yang tidak dapat dirubah dengan sumber daya yang lain. *Human resources* dalam organisasi perusahaan berperan dalam melakukan kegiatan oprasional organisasi supaya sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi yang lebih baik.¹ Keuniversalan persaingan saat ini mengharuskan organisasi atau instansi memiliki tenaga kerja yang tangguh dan berkompeten, hal ini bertujuan agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan dengan bidang yang sama.² Saat ini *human resources* yang diperlukan yaitu harus memiliki keinginan belajar yang lebih mendalam, kerja keras, adaptif dan responsife terhadap perubahan teknologi, sehingga perlu adanya manajemen terhadap *human resources* sipaya potensi dapat berkembang dengan maksimal.

Management human resources merupakan sebuah eksploitasi, perancangan, penilaian, pemberian balas jasa serya pengelolaan individual kelompok instansi atau team pegawai.³ *Management human resources* sering

¹ Yulika Cindrawasih, "Pengaruh Kompentensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya", (Skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya, 2019), 45.

² Kalistra, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisit Golongan III Palembang", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, 2018), 38.

³ Herry Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Skripsi, STIE YKPN, Yogyakarta, 2004), 64.

disebut sebagai penetapan betapa pentingnya tenaga kerja di instansi sebagai *human resources* dalam memberi kontribusi untuk mencapai *goals* di organisasi dan menerapkan sebagian fungsi dan aktivitas layak menentukan *human resources* di terapkan secara efektif dan kepentingan perorangan, organisasi serta masyarakat diterapkan dengan adil.⁴ Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 4 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dapat dilakukan dengan suatu aktivitas terpadu yang mengadakan peluang kerja seluas-seluasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Pemberdayaan dan pendayagunaan sumber daya manusia pada perusahaan mempunyai tujuan meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

Kompetensi tenaga kerja merupakan bagian faktor yang berdampak pada kinerja. Tenaga kerja yang berkompeten dalam melakukan suatu tanggung jawab dilandasi dengan *skills* dan *knowledge* yang dibantu dengan sikap pekerja yang di di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi ialah kapabilitas yang dimiliki karyawan yang menunjukkan ke perilaku sesuai dengan kewajiban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi agar memperoleh hasil sesuai yang di inginkan. Selain itu kompetensi menampilkan karakteristik *knowledge* dan *skills* yang dimiliki oleh setiap pribadi yang sanggup membereskan tugas serta tanggung jawab dengan baik dan meng *improve* standart kualitas profesional di pekerjaan. Maka dari itu, kompetensi hal penting yang ada di organisasi supaya membantu

⁴ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2017), 38.

menciptakan budaya kinerja yang bagus. Kompetensi di ukur dari apa yang telah di kerjakan oleh karyawan dan perilaku karyawan yang bisa dilihat.⁵ Selain kompetensi, kompensasi juga berpengaruh pada kinerja.

Kompensasi yakni suatu kontrak prestasi dalam menggunakan tenaga kerja yang di bagikan oleh tenaga kerja. Kompensasi biasanya ditawarkan oleh instansi kepada karyawan sebagai bentuk imbalan karena telah menyalurkan tenaga kerjanya. Kompensasi terdiri dari beberapa sistem insentif yang mempertemukan kompensasi dengan kinerja. Adanya kompensasi kepada karyawan yaitu dalam bentuk *reward* yang dinilai dari kinerja setiap karyawan bukan berdasarkan jumlah jam kerja dan senioritas.⁶

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang diperoleh dengan baik atau *human resources* yang mana jangka waktu per periode mengerjakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standart operasional prosedur (SOP). Apabila kinerja karyawan yang kurang baik disebabkan oleh kinerja team yang tidak maksimal maka hal tersebut berdampak pada turunnya semangat pada kelompok dalam team.⁷

PT Galaxy Surya Panelindo ialah instansi level tengah yang berfokus pada bidang industry kayu (*plywood dan bare core*) terletak di Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang. Hasil yang diproduksi oleh perusahaan ini di pasarkan ke seluruh wilayah Indonesia yang

⁵ Donni Juni Prinansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2018), 72.

⁶ Wibowo, *Manajemen Kerja* (Depok: PT. Prajakrafindo Persada, 2016), 52.

⁷ Sofian Wahyu Anggoro, "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Gula Plastik di Sragen", (Skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya, 2019), 81.

memprioritaskan kualitas produk terbaik dan menomor satukan kepuasan pelanggan, supaya hal tersebut dapat tercapai dan di dukung oleh karyawan yang berkompeten. *Human resources* yang berkompeten bisa diukur dari pendidikan terakhirnya yang ditempuh karyawan. Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh karyawan mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi serta pola pikir yang bertindak secara realistis sesuai dengan kondisi yang terjadi.

Tabel 1.1

Jumlah dan Pendidikan Karyawan Tahun 2021

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Akhir			Jumlah
		SD	SMP	SMA	
1	Perempuan	45	73	87	205
2	Laki-Laki	22	40	48	110
TOTAL					315

Sumber: Data Pendidikan Karyawan PT. Galaxy Surya Panelindo

Hasil tabel 1.1 menjelaskan jika level pendidikan karyawan rata-rata berpendidikan SMP dan SMA dikarenakan klasifikasi pendidikan jenjang SMA sangat dibutuhkan untuk karyawan produksi bidang industri kayu dan posisinya sebagai karyawan tetap dan pendidikan SMA lebih berkompeten dalam hal kematangan produksi, sedangkan jenjang pendidikan SMP itu lebih ditekankan kepada karyawan harian lepas, dan jenjang pendidikan SD

penempatan pada karyawan borongan. Menurut Imam salah satu personalia PT Galaxy Surya Panelindo terdapat 315 karyawan, dan yang berpendidikan SMA 135 orang, sedangkan SMP 113, dan SD 67. Dalam hal ini pendidikan karyawan dapat menjadi penentu efektifitas dan tingkat tinggi rendahnya jumlah produksi dari PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.

PT. Galaxy Surya Panelindo memiliki permasalahan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Umumnya motivasi kerja setiap orang pasti berbeda. Begitupun pada pegawai PT. Galaxy Surya Panelindo yang mana karyawan memiliki motivasi dan lingkup kerja yang berbeda. Strategi yang di lakukan oleh instansi ini yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menyediakan fasilitas yang menunjang atrbit yang memadai di lingkungan kerja seperti tempat parkir, air minum musholla, kamar mandi. Selain itu biasanya karyawan juga memperoleh kompensasi seperti asuransi, pembayaran gaji tepat waktu, mendapatkan upah bagi karyawan yang lembur. PT. Galaxy Surya Panelindo juga memberi upah insentif pada karyawan setiap setahun sekali dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.⁸ Fakta di lapangan yang ditemui bahwa tidak adanya tunjangan bagi karyawan, selain itu tingkat ke disiplinan karyawan di PT. Galaxy Surya Panelindo ini masih belum optimal. Berbeda dengan PT Mustika Buana Sejatera Jl. Raya Lumajang-Tempeh km 7 Kab. Lumajang memberikan tunjangan karyawan yaitu tunjangan pensiun.

⁸ Marissa Anggraeni, Trias Setrowati, Yusron Rozzaid, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Kayrawan PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jember, 2018), 6.

Tunjangan pensiun yaitu tunjangan hari tua yang diberikan perusahaan untuk karyawan untuk mensejahterakan karyawan saat menginjak pensiun. Tunjangan ini berupa keberangkatan ke tanah suci atau dapat mencairkan dana tersebut secara tunai.⁹ Dalam Undang-Undang Pasal 167 Ayat 3 mengatakan bahwa PHK karena pekerja pensiun dan tersedia jaminan pensiun berhak menerima uang pengganti hak. Sedangkan, Undang-Undang Pasal 167 Ayat (5) dan (6) mengatakan bahwa PHK yang di sebabkan karyawan pensiun dan tidak memiliki jaminan pensiun berhak memiliki uang pesangon, uang pengakuan masa kerja dari tempat karyawan bekerja sesuai dengan kontrak yang disepakati dan uang pengganti hak.¹⁰

Hal ini menarik untuk diteliti mengenai hal atau faktor apa saja yang dimiliki seorang karyawan untuk meningkatkan produksi dari perusahaan itu sendiri selain tingkat pendidikan seseorang. Karyawan harus memiliki kompetensi untuk lebih memudahkan dalam pekerjaannya. Kemampuan karyawan sangat diperlukan untuk efektifitasnya dalam waktu bekerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah di uraikan maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.*”

⁹ Abdul Ghofur, “Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan di PT Mustika Buana Sejahtera Lumajang”, (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang, 2020), 12.

¹⁰ Rudikal L, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Aplikasinya* (Jakarta: Dunia Cerdas, 2013), 259.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindio Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang?
3. Apakah kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindio Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoris

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi peningkatan *literature* akuntansi khususnya yang berhubungan dengan penyajian sebagai referensi bagi penelitian yang akan mendatang.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Mampu memberikan referensi dan masukan bagi perusahaan, atau sebagai bahan pertimbangan pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja keuangan dalam menghadapi era penuh dengan persaingan saat ini, mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja instansi kedepannya.

b) Bagi Peneliti

Mampu memberikan gambaran dalam memahami, meningkatkan, dan menerapkan materi yang telah dipelajari selama di bangku perkuliahan.

c) Bagi Masyarakat Umum

Mampu memberikan informasi dan wawasan guna menciptakan peningkatan kemampuan mengenai pengaruh kompensasi dan kompetensi akan kinerja karyawan.

d) Bagi Akademik

Penelitian ini diupayakan bisa memberikan kontribusi dan menambah wawasan pengetahuan khususnya di bidang pengaruh

kompensasi dan kompetensi akan kinerja karyawan di Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

e) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan dasar, untuk mengkaji topik yang berkaitan dengan penelitian sejenis di penelitian selanjutnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan atribut dari manusia, objek atau aktivitas yang memiliki fungsi tertentu yang telah di terapkan oleh peneliti untuk dipahami dan melakukan penarikan kesimpulan. Penelitian ini terdapat satu variabel independen dan satu variabel dependen yaitu:

a) Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen (variabel bebas) yaitu variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*, atau secara umum disebut variabel bebas yang merupakan variabel yang memiliki pengaruh adanya perubahan pada variabel dependen (terkait). Variabel (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Kompensasi (X_1)

2) Kompetensi (X_2)

b) Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel ini secara umum dikatakan variabel output, kriteria, konsekuen. Kata variabel terikat sering disebut dalam versi bahasa

Indonesia yang merupakan variabel yang mempengaruhi adanya variabel bebas.¹¹ Variabel (Y) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Indikator Variabel

Indikator atau indeks merupakan ciri-ciri suatu keterangan. Indeks ialah atribut-atribut yang menampakkan kepada user terakit kondisi khusus sehingga bisa digunakan sebagai tolak ukur suatu perubahan .

a. Kompensasi (X_1)¹²

Indikator dalam kompensasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Gaji atau upah
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

b. Kompetensi (X_2)¹³

Indikator dalam kompetensi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Sikap

¹¹ Sugiyono, *Metedologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 45.

¹² Ninuk Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 4 No. 2* (September, 2002), 118.

¹³ Hutapea, Parulian, dan Nurian Toha, *Kompensasi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), 8.

c. Kinerja Karyawan (Y)¹⁴

Indikator kinerja karyawan yakni :

- 1) Kuantitas pekerjaan,
- 2) Kualitas pekerjaan,
- 3) Ketepatan waktu,
- 4) Kehadiran,
- 5) Kemampuan kerjasama.

F. Definisi Operasional

Menjelaskan tentang definisi yang biasa digunakan sebagai acuan penilaian secara empiris akan variabel penelitian yang mana rumusan dilandasi berdasarkan indikator variabel.¹⁵ Definisi operasional diperlukan di penelitian untuk menghindari penyimpangan dalam pembahasan, serta menjaga agar tidak terjadi perluasan pembahasan yang kurang bermakna. Pada penelitian ini definisi operasional akan dijelaskan dibawah ini:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah reward dari perusahaan baik secara langsung maupun tidak kepada karyawan atas partisipasi kerja, waktu, tenaga dan pikiran yang sudah pegawai berikan kepada instansi dengan unsur untuk meng *improve* kinerja dan motivasi kerja supaya pegawai merasa nyaman atas kinerja yang telah mereka berikan. Bonus yang diterima oleh tenaga kerja adalah sebagai bentuk kompensasi dari perusahaan yang diberikan ke

¹⁴ Budi Yulianto, *Perilaku Penggunaan APBD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 9.

¹⁵ Joko Purnomo, *Penyelenggaraan Pemerintah Desa* (Yogyakarta: Infest, 2016), 25.

karyawan. Bonus merupakan suatu imbalan yang diperoleh dari perusahaan untuk pekerja karena pekerja telah memberikan apa yang diinginkan perusahaan.¹⁶

2. Kompetensi

Kompetensi merupakan faktor yang memiliki pengaruh kinerja di instansi. Kompetensi digunakan agar dapat membantu instansi dalam memberikan kebiasaan kinerja yang maksimal. Kompetensi yang digunakan biasanya dilakukan oleh SDM agar meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi juga termasuk karakter paling mendasar dari setiap individu yang berhubungan dengan kriteria-kriteria yang efektif dan memiliki performa yang unggul di bidangnya.¹⁷

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh dari kerja keras yang telah dilakukan oleh team karyawan di organisasi yang membuktikan keselarasan dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Lingkup kerja yang baik akan memberikan kesempatan pada perusahaan dalam pengembangan keterampilan mereka, dan setiap kegiatan dilibatkan pada perusahaan, hal tersebut menciptakan motivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.¹⁸

¹⁶ Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan", (Skripsi: Universitas Brawijaya, Malang, 2016), 180.

¹⁷ Sri Rahayuningsih, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan", *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu dan Call For Paper Ke-3*, Universitas Situbank Semarang, (2017), 704.

¹⁸ Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, Cahya Fajar Budi Hartono, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekuitas Vol. 1 No. 1*, (2019), 83.

Berdasarkan penjabaran yang dimaksud judul dari penelitian ini bahwa peneliti akan meneliti bagaimana atau apa saja mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan faktor kompensasi dan kompetensi. Faktor kompensasi sebagaimana yang dimaksud yaitu bagaimana pengaruh pemberian gaji atau upah, intensif, tunjangan dan fasilitas dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan, memberikan kesejahteraan dan kenyamanan fasilitas yang tersedia. Untuk faktor kompetensi sebagaimana yang dimaksud yaitu bagaimana kinerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan tugasnya yang berlandaskan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dilengkapi dengan sikap kerja keras yang disiplin sehingga hasil kinerja karyawan berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan. Kemudian dari kedua faktor tersebut dapat dikaitkan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan yang dapat menjadikan kesimpulan dari penelitian dan dapat digunakan sebagai kepentingan penelitian

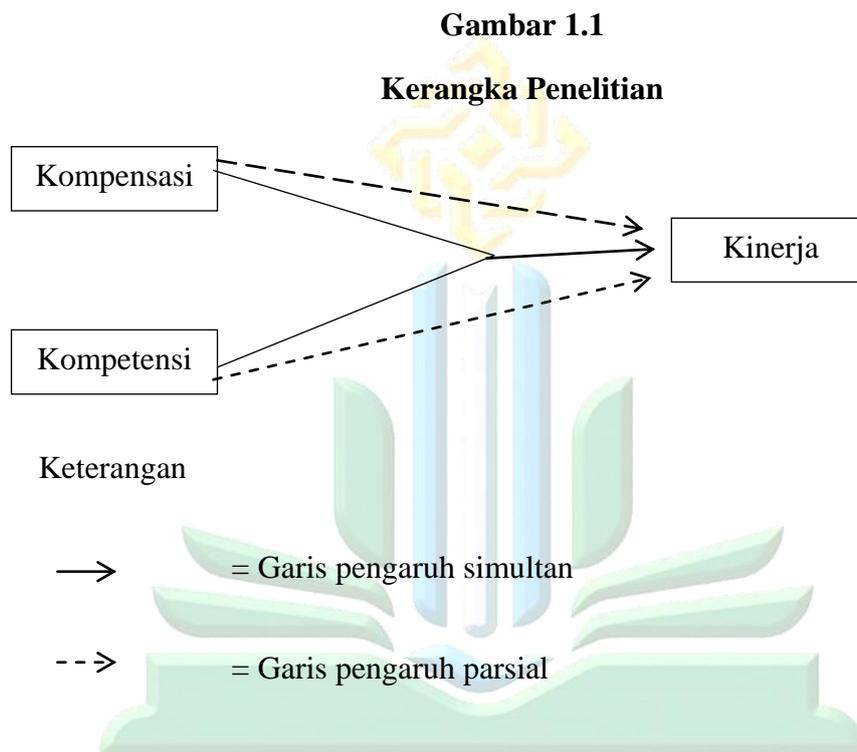
G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian sering dikatakan langkah awal yakni sebuah tolak ukur gagasan yang kesahannya diterima oleh peneliti. Dugaan awal harus di jelaskan secara detail sebelum peneliti masuk pada tahap pengumpulan data.¹⁹

Dalam presumsi penelitian terdapat berbagai pernyataan yang diuji kebenarannya dengan melakukan percobaan dalam penelitian dengan mencoba menemukan ada pengaruh atau tidaknya gaji atau intensif kompensasi karyawan sebagai variabel X1, dan pengaruh kemampuan atau keterampilan

¹⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulis Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2020), 39.

kompetensi karyawan sebagai variabel X2 terhadap kinerja karyawan dalam membantu meningkatkan hasil yang optimal dan bisa sebagai variabel Y1. Hubungan kerangka penelitian ketiga variabel dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Zeffane (2014 : 24)

Penelitian ini meneliti bagaimana atau apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan faktor kompensasi dan kompetensi. Faktor kompensasi yang dimaksud yaitu bagaimana kinerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan tugasnya yang berlandaskan dengan pemberian gaji, intensif, tunjangan, yang dilengkapi dengan fasilitas dengan mengharapkan peningkatan dalam hasil perusahaan dan kinerja karyawan itu sendiri. Faktor kompetensi sebagaimana dimaksud yaitu bagaimana kinerja

yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan tugasnya yang berlandaskan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dilengkapi dengan sikap kerja yang disiplin sehingga hasil dari kinerja tersebut berkualitas. Dalam penelitian ini, peneliti beramsumsi jika ada pengaruh kompetensi, kompensasi akan kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.

H. Hipotesis

Hipotesis adalah hasil sementara akan rumusan masalah yang diteliti. Maka dari itu, rumusan masalah penelitian umumnya di tata berupa pertanyaan. Disebut sementara, karena ada jawaban yang diperoleh dikaitkan dengan teori yang akurat, belum dikaitkan sesuai fakta empiris yang didapatkan dari perolehan data. Jadi hipotesis dikatakan hasil yang mengandung unsur teori akan rumusan masalah penelitian yang tidak memiliki jawaban yang kongkrit.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi ialah hal yang diberikan oleh instansi yang berupa uang atau barang sebagai bentuk balasan atas apa yang telah diberikan kepada instansi. Dalam hal ini adanya kompensasi mendasari seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi.²⁰

Faktor dari kinerja karyawan antara lain adalah kompensasi yang ditemukan pada beberapa hasil penelitian jika kompensasi berpengaruh jelas dan relevan akan kinerja pegawai. Salah satu penelitian yang diteliti

²⁰ Suhardi, "Pengaruh Morivasi Kerja, Kompentensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam", *Jurnal Benefit*, 4, (Februari, 2019), 298.

Hasanah dan Susanti yang menjelaskan “Pengaruh Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Halindo Metal Utama”.²¹

Maka berdasarkan uraian di atas, hipotesis tentang kompensasi akan kinerja pegawai yaitu:

Ha = kompensasi memiliki konsekuensi yang akurat dan relevan akan kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.

Ho = kompensasi tidak memiliki konsekuensi yang relevan akan kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pairian Kabupaten Lumajang

2. Pengaruh Kompetensi akan Kinerja pegawai

Kompetensi merupakan variabel yang berdampak pada kinerja. Kompetensi ialah karakter awal dari perorangan yang bisa saja orang tersebut mengeluarkan kerja superior dalam pekerjaannya deksripsi diatas dijelaskan jika kompetensi di penelitian ini memiliki arti sebagai skills individual agar bekerja dengan bagus, membereskan *problem*, pekerjaan dan bisa menerima serta memberikan ide yang baru pada perubahan pembelajaran, mempunyai *skills* dalam membereskan tugas dan bisa bersikap dalam suatu perbedaan, agar bisa kompeten seorang karyawan memerlukan potensi yang baik.²²

²¹ Hasanah dan Susanti, “Pengaruh Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hatindon Metal Utama, *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, Vol. 2 No. 2, (Agustus, 2021), 91.

²² Sri Rahayuningsih, “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”, *e-jurnal Akuntansi*, 3, (September, 2017), 705.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdul Rizal, Fakhry Zamzam, dan Luis menyatakan bahwa “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi berdampak jelas dan relevan akan kinerja. Hal tersebut menyatakan jika kompensasi mempunyai konsekuensi yang pasti akan kinerja pegawai.²³

Ha = kompetensi memiliki potensi yang berpengaruh signifikan dan pasti akan kinerja karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo.

Ho = kompetensi tidak berpengaruh signifikan akan kinerja karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo.

3. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan referensi dari hipotesis pertama dan kedua masing-masing dari variabel kompensasi, dan variabel kompetensi pasti berdampak yang relevan akan kinerja karyawan.

Penelitian yang diteliti oleh Nenny Rinawanti menyatakan bahwa “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPK Wilayah Bandung”. Hasil penelitian tersebut menjelaskan jika kompensasi, kompetensi dan motivasi berdampak yang relevan akan kinerja pegawai secara simultan.²⁴

²³ Abdul Rizal, Fakhry Zamzam, Luis Marsinah, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya”, *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*, Vol. 2 No. 1, (Januari, 2021), 30.

²⁴ Nenny Rinawanti, “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPK Wilayah Bandung”, *Jurnal Bisnis dan Iptek*, Vol. 9 Np. 1, (April, 2016), 13.

Ha = Kompensasi dan kompetensi berdampak yang relevan secara serentak terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.

Ho = Kompensasi dan kompetensi tidak mempunyai dampak yang signifikan secara serentak akan kinerja pekerja pada PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan menjelaskan tahapan pembahasan penulisan penelitian yang diawali dari bab pendahuluan sampai bab penutup. Berikut sistematika penulisan pada penelitian ini :

Bab I pendahuluan, mendeskripsikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, serta sistematika penulisan. Kegunaan bab ini untuk mengetahui alur terkait skripsi ini .

Bab II kajian kepustakaan, gambaran sekilas terkait kajian yang terkait diteliti yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang telah dilakukan dan memuat teori-teori yang berhubungan dengan skripsi yang akan dibuat.

Bab III metode penelitian, menjelaskan metode yang akan diimplementasikan di penelitian yang akan dilakukan yang berupa pendekatan, jenis pendekatan, lokasi, subjek, cara pengumpulan data, serta analisis data.

Bab IV hasil penelitian, menjelaskan hasil penelitian yang berupa gambaran objek penelitian persiapan data serta analisis dan pembahasan yang telah dilakukan.

Bab V penutup, yang berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Selanjutnya skripsi ini diakhiri dengan daftar pustaka sebagai pendukung bagi kelengkapan proposal penelitian



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu perlu dikaji untuk mengetahui bahwa peneliti yang akan dilakukan ini belum pernah diteliti sebelumnya. Hal ini juga dimaksudkan untuk mengetahui adanya persamaan dan perbedaan yang akan dijadikan rujukan dalam penelitian. Maka terdapat beberapa penelitian yang relevan diantaranya :

1. Penelitian yang diteliti oleh Hasanah dan Susanti tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hatindo Metal Utama (*Jurnal MUJ Vol. 2 No. 2, 2021*)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kompensasi dan kompetensi akan kinerja karyawan PT. Hatindo Metal Utama.

Pada penelitian ini menggunakan kuantitatif, sedangkan metode yang digunakan yaitu asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai PT. Hatindo Metal Utama, sampel yang diambil yaitu 70 orang asal data dari penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

Berdasarkan hasil yang diperoleh yaitu kompetensi berpengaruh baik dan relevan akan kinerja pekerja secara serentak, sedangkan tahap pengujian secara simultan kompensasi dan kompetensi secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan akan kinerja tenaga kerja. Persamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dengan menggunakan

kuesioner dan memiliki persamaan pada variabel kompensasi X1, kompetensi X2, dan kinerja karyawan Y, sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu tidak membahas tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan, serta tidak menggunakan uji parsial.²⁵

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Rizal, Fakhry Zamzam dan Luis Marnisah tahun 2021 berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya (*Integritas Jurnal Manajemen Profesional Vol. 2 No. 1, 2021*)". Tujuannya yaitu memahami hasil analisis konsekuensi dari kebiasaan organisasi, kompetensi, dan kompensasi baik secara serentak maupun tidak akan kinerja karyawan pada perusahaan. Metode yang diterapkan yaitu metode survei confirmatori dengan pendekatan kuantitatif, populasi yang digunakan sebanyak 220 karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya¹⁴² diambil sebagai sampel. Setelah dijabarkan maka diperoleh hasil penelitian yaitu kebiasaan organisasi, kompetensi dan kompensasi secara serentak berdampak kepada peningkatan kinerja perusahaan.

²⁵ Hasanah dan Susanti, "Pengaruh Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hatindo Metal Utama", *e-jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis Vol. 2 No. 2, (2021)*, 89.

Persamaan yang digunakan yaitu metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan rumus slovin, perbedaan pada penelitian terdahulu tidak mengoperasikan analisis regresi linier berganda.²⁶

3. Penelitian terdahulu menurut Suhardi pada tahun 2019 berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (*Jurnal Benefit Vol. 4 No. 2, 2019*). Tujuannya yaitu supaya mengetahui dampak variabel motivasi kerja, kompetensi, lingkup kerja, dan kompensasi akan petugas asuransi. Data yang digunakan yakni data primer yang didapatkan dari kuesioner dengan menggunakan *skala likert* dengan metode *multystage sampling*, dengan sampel 260 responden.

Hasil analisis menunjukkan apabila motivasi kerja sangat berpengaruh akan kinerja pegawai, kompetensi juga sangat berpengaruh akan kinerja karyawan, lingkup kerja tidak terlalu berpengaruh akan kinerja karyawan, kompensasi sangat berpengaruh akan kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini yaitu metode menggunakan data primer, persamaan di salah satu variabel, sedangkan perbedaannya menggunakan metode *multystage sampling* dan analisis menggunakan SEM (*Structural*

²⁶ Abdul Rizal, Fakhry Zamzam dan Luis Marnisah, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya”, *Integritas Jurnal Manajemen Profesional Vol. 2 No. 1, (2021)*, 38.

Equation Modeling), penelitian sekarang menggunakan purposive sampling dengan analisis SPSS.²⁷

4. Penelitian yang diteliti oleh Desmawaty Hasibuan tahun 2019 berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuanbatu Selatan (*Jurnal Ecobisma Vol. 6 No. 1, 2019*)”. Tujuannya agar memahami konsekuensi kompensasi dan kompetensi secara serentak berdampak akan kinerja pekerja. Metode yang digunakan metode deskriptif dan menggunakan analisis kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT. Harfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuanbatu Selatan, dan menggunakan metode slovin.

Analisis hasilnya menyatakan apabila variabel kompensasi secara random mempunyai pengaruh paling signifikan akan kinerja karyawan, variabel kompetensi secara random memiliki konsekuensi akan kinerja karyawan, variabel kompensasi dan kompetensi secara bersamaan mempunyai efek akan kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini pada metode yang digunakan slovin, menggunakan analisis kuantitatif, variabel yang sama, dan menggunakan rumus slovin. Perbedaannya dengan penelitian terdahulu menggunakan metode deskriptif sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan metode primer, metode sekarang

²⁷ Suhardi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Benefit* Vol. 4 No. 2, (2019), 312.

menggunakan analisis regresi liner berganda sedangkan penelitian terdahulu tidak menggunakan.²⁸

5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, Cahya Fajar Budi Hartono tahun 2019 berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (*Jurnal Ekuitas Vol. 1 No. 1, 2019*)”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis apakah kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh akan kinerja pekerja. Jenis penelitian digunakan yaitu *ekplanatori research*, pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, responden dipilih dari kelompok supervisor, jumlah responden 35 spv.

Dari hasil analisis menyatakan bahwa kompetensi sangat berpengaruh akan kinerja karyawan, kompensasi sangat berpengaruh akan kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh akan kinerja karyawan. Adapun persamaan adalah kompensasi X1, kompetensi X2, dan kinerja karyawan Y yang sama, pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, perbandingan dengan penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian *explanatory research*, dan penelitian sekarang menggunakan kuantitatif.²⁹

²⁸ Desmawaty, “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuanbatu Selatan”, *Jurnal Ecobisma* Vol. 6 No. 1, (2019), 14.

²⁹ Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, Cahya Fajar Budi Hartono, “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekuitas* Vol. 1 No. 1, (2019), 28.

6. Penelitian yang diteliti oleh Henny Armaniah tahun 2018 berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD (*Seminar Nasional Inovasi dan Tren*)”. Tujuannya yakni untuk menganalisis pengaruh kompetensi akan kinerja karyawan, kompensasi akan kinerja pegawai, kompetensi dan kompensasi berpengaruh dalam kinerja karyawan. Jenis pendekatan yang menggunakan kuantitatif, populasi yang digunakan seluruh staf *insurance* di PT. BMD yang berjumlah 56 orang, menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner.

Dari hasil analisis menyatakan jika kompetensi sangat berdampak dan jelas akan kinerja karyawan, kompensasi tidak berdampak akan kinerja pegawai, kompetensi dan kompensasi secara bersama sangat berdampak akan kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu yaitu mengaplikasikan pendekatan kuantitatif, menggunakan teknik data kuesioner, sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu tidak menggunakan metode slovin untuk menentukan sampel.³⁰

7. Penelitian yang diteliti oleh Sri Rahayuningsih tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang (*Jurnal ISBN 3: Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Dan Call For Papers, 2017*)”. Dilakukannya penelitian ini memiliki tujuan agar memahami dampak kompetensi akan kinerja karyawan, pengaruh kompensasi akan

³⁰ Aminah, Henny, “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD”, *Seminar Nasional Inovasi dan Ren (SNIT)*, (2018), 91.

kinerja karyawan, pengembangan karir akan kinerja pegawai. Jenis metode yang digunakan yaitu *random sampling*, dengan populasi karyawan 500, menggunakan pengumpulan data kuesioner dengan jumlah angket yang diberikan kepada pekerja sejumlah 95 kemudian yang kembali 84 lalu dijadikan sampel, dan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis hasil menyimpulkan jika kompetensi sangat berpengaruh akan kinerja karyawan, kompensasi sangat berpengaruh akan pegawai, pengembangan karir sangat berpengaruh akan kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda dan variabel kompensasi X1, kompetensi X2, dan Y kinerja karyawan yang sama. Perbedaan dari penelitian sekarang yaitu menggunakan metode *slovin*, jenis metode yang digunakan *purposive sampling*.³¹

8. Penelitian terdahulu selanjutnya yakni Muhammad Alwi tahun 2017 dengan “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (*Jurnal Logika Vol. XIX No. 1, 2017*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab yang berdampak akan motivasi karyawan, dan menganalisis penyebab yang memiliki pengaruh akan kinerja. Jenis pendekatan menggunakan kuantitatif dengan metode survei, jumlah populasi 500 orang dengan menggunakan rumus *rules of thumbs* menurut tabachnick didapatkan 75 karyawan sebagai sampel, metode analisis data mengimplementasi kan regresi.

³¹ Sri, Rahayuningsih. “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”, *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Dan Call For Parers UNISBANK Ke-3*, (2017), 66.

Dari hasil analisis menjabarkan jika variabel kompensasi dan kompetensi berdampak signifikan akan motivasi. Variabel kompensasi dan kompetensi secara simultan sangat berpengaruh akan motivasi, kompensasi, kompetensi dan motivasi secara besar berpengaruh akan kinerja karyawan. Adapun hasil persamaan dari penelitian terdahulu yaitu memiliki variabel yang sama kompensasi X1, kompetensi X2, dan kinerja karyawan Y, jenis pendekatan kuantitatif, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan rumus *rules of thumbs* menggunakan rumus *rules of thumbs* untuk menghitung jumlah sampel, teknik analisis data regresi.³²

9. Penelitian terdahulu selanjutnya oleh Sri Langgeng Ratnasari tahun 2016 berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. BEM Batam (*Seminar Nasional: Ekonomi dan Bisnis Call For Paper FEB UMSIDA 2016*). Penelitian ini bertujuan mengetahui dampak kompensasi akan kinerja karyawan, mengetahui kompensasi dan kompetensi akan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan jenis kuantitatif, teknik penelitian yang digunakan sensus, menggunakan teknik analisis data SPSS.

Hasil analisis menyatakan jika kompensasi sangat berpengaruh akan kinerja karyawan, kompetensi tidak berpengaruh akan kinerja karyawan, kompetensi dan kompensasi sangat berdampak akan kinerja karyawan. Perbandingan dengan penelitian terdahulu yakni menerapkan

³² Muhammad Alwi, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Logika Vol. XIX No. 1*, (2017), 85.

cara kuantitatif, variabel yang sama kompensasi X1, kompetensi X2, dan kinerja Y, menggunakan teknik analisis data, sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu yakni teknik penelitian menggunakan sensus.³³

10. Penelitian terdahulu diteliti oleh I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati tahun 2010 berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata”. Tujuan adanya penelitian ini untuk melihat konsekuensi kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja akan kinerja karyawan baik secara serentak maupun tidak. Jenis data menggunakan data primer, penelitiannya menggunakan metode sensus, dan pengambilan datanya menerapkan kuesioner dan analisis regresi linier berganda.

Dari hasil analisis menguraikan apabila secara serentak kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja sangat berdampak akan kinerja karyawan, secara random kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja pasti sangat berdampak akan kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu adalah metode penggunaan data kuesioner, menggunakan analisis regresi linier berganda, metode kuantitatif, variabel yang sama yaitu kompensasi X1, kompetensi X2, dan kinerja Y, sedangkan perbedaannya dari penelitian terdahulu adalah menggunakan metode sensus.³⁴

³³ Sri Langgeng Ratnasari, “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. BEM Batam”, *Seminar Nasional: Ekonomi dan Bisnis Call For Paper FEB UMSIDA*, (2016), 434.

³⁴ Sanjaya, I Kadek Edy dan Ayu Desi Indrawati, “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata”, (Skripsi, Universitas Udayana, Bali, 2010), 221.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul dan Tahun	Perbedaan	Persamaan
1.	Skripsi Hasanah tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hatindo Metal Utama (<i>Jurnal MUJ Vol. 2 No. 2, 2021</i>)”	Penelitian terdahulu tidak membahas tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan, serta tidak menggunakan uji parsial	Penelitian ini menggunakan menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner dan memiliki persamaan pada variabel kompensasi X1, kompetensi X2, dan kinerja karyawan Y
2	Abdul Rizal, Fakhry Zamzam dan Luis Marnisah tahun 2021 berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya (<i>Integritas Jurnal Manajemen Profesional Vol. 2 No. 1, 2021</i>)”.	Perbedaan pada penelitian terdahulu tidak menoperasikan analisis regresi linier berganda	Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan rumus slovin
3	Suhardi pada tahun 2019 berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota	Menggunakan metode <i>multystage sampling</i> dan analisis menggunakan SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>), penelitian sekarang menggunakan purposive sampling dengan analisis SPSS	Metode menggunakan data primer, persamaan di salah satu variabel

	Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (<i>Jurnal Benefit Vol. 4 No. 2, 2019</i>)		
4	Desmawaty Hasibuan tahun 2019 berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuanbatu Selatan (<i>Jurnal Ecobisma Vol. 6 No. 1, 2019</i>)".	Menggunakan metode deskriptif sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan metode primer, metode sekarang menggunakan analisis regresi liner berganda sedangkan penelitain terdahulu tidak menggunakan	Metode yang digunakan slovin, menggunakan analisis kuantitatif, variabel yang sama, dan menggunakan rumus slovin
5	Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, Cahya Fajar Budi Hartono tahun 2019 berjudul "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (<i>Jurnal Ekuitas Vol. 1 No. 1, 2019</i>)".	Menggunakan metode deskriptif sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan metode primer, metode sekarang menggunakan analisis regresi liner berganda sedangkan penelitain terdahulu tidak menggunakan	Kompensasi X1, kompetensi X2, dan kinerja karyawan Y yang sama, pengambilan sampel menggunakan <i>purposive sampling</i> penelitian terdahulu menggunakan jenis, penelitian <i>explanatory research</i>
6	Henny Armaniah tahun 2018 berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD	Penelitian terdahulu tidak menggunakan metode slovin untuk menentukan sampel	Mengaplikasikan pendekatan kuantitatif, menggunakan teknik data kuesioner

	<i>(Seminar Nasional Inovasi dan Tren)</i> ".		
7	Sri Rahayuningsih tahun 2017 dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang (<i>Jurnal ISBN 3: Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Dan Call For Parers, 2017</i>)".	Menggunakan metode <i>slovin</i> , jenis metode yang digunakan <i>purposive sampling</i>	Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda dan variable kompensasi X1, kompetensi X2, dan Y kinerja karyawan yang sama
8	Muhammad Alwi tahun 2017 dengan "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (<i>Jurnal Logika Vol. XIX No. 1, 2017</i>).	Penelitian terdahulu menggunakan rumus <i>rules of thumbs</i> menggunakan rumus <i>rules of thumbs</i> untuk menghitung jumlah sampel, teknik analisis data regresi	Memiliki variabel yang sama kompensasi X1, kompetensi X2, dan kinerja karyawan Y, jenis pendekatan kuantitatif
9	Sri Langgeng Ratnasari tahun 2016 berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. BEM Batam (<i>Seminar Nasional: Ekonomi dan Bisnis Call For Paper FEB UMSIDA 2016</i>).	Penelitian terdahulu yakni teknik penelitian menggunakan sensus	Menerapkan cara kuantitatif, variabel yang sama kompensasi X1, kompetensi X2, dan kinerja Y, menggunakan teknik analisis data
10	I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati	Metode penggunaan data kuesioner, menggunakan	Penelitian terdahulu adalah

	tahun 2010 berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata”.	analisis regresi linier berganda, metode kuantitatif, variabel yang sama yaitu kompensasi X1, kompetensi X2, dan kinerja Y	menggunakan metode sensus
--	--	--	---------------------------

B. Kajian Teori

1. Kompensasi

Kompensasi bagi perusahaan atau instansi baik unsur pemerintahan ataupun badan usaha yang swasta. Kompensasi diterapkan dan diberikan dalam unsur balas jasa dari instansi akan tenaga, pikiran, pemberian waktu yang diberikan kepada karyawan oleh instansi.

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi berbentuk pendapatan yang berupa uang, barang yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan pada instansi. William dan Keith menyatakan kompensasi adalah apapun yang diterima oleh karyawan itu merupakan balas jasa akan pekerjaan yang telah dilaksanakan.³⁵

Adrew dan Edwin juga mendeskripsikah hal yang serupa terkait kompensasi yaitu segala hal yang berkontribusi atau dinilai sebagai

³⁵ Werther, William B. & Keith Davis. *Human Resources And Personal Management*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1996), 29.

bentuk balasan yang adil dan pantas di berikan ke pekerja karena menciptakan keinginan instansi.³⁶

b. Kompensasi Islam

Kompensasi menurut islam telah dibahas di Al-Quran dan Hadist. Yang mana berbunyi ayat dibawah ini:

فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya: “Dan jika kamu ingin menyusuhkan anak mu kepada orang lain maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah melihat apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Baqarah/2:233).³⁷

فَأْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَمْرُوا بَيْنَكُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسْتَرْضِعُوهُنَّ لَأُخْرَىٰ ﴿٦﴾

Artinya: “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka.” (At-Talaq/65:6).³⁸

Abu Bark Al-Jaza’iri menyatakan jika ayat tersebut bisa dikutip sebagai dalil pembagian kompensasi dari suatu jasa.

³⁶Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 101.

³⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Terjemah*, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2012), 76.

³⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Terjemah*, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2012), 256.

Sebagaimana mestinya karyawan yang telah bergantung di instansi sebagai awal pekerjaan, mendeskripsikan relasi karyawan dengan pengusaha merupakan kerjasama yang saling menguntungkan satu sama lain. Pengusaha tidak akan bekerja sendiri tanpa karyawan dan sebaliknya karyawan tidak akan bekerja tanpa adanya pengusaha. Tanggung jawab atasan kepada karyawan dapat berupa upah yang sesuai, menyediakan fasilitas, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meng *improve* kapabilitas dan keunggulan karyawan, mengembangkan kepribadian yang lebih baik, membantu karyawan agar bisa sukses, dan memberikan suatu reward atas prestasi serta tujangan sosial dan memberikan UP (uang pesangon).³⁹

c. Tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:⁴⁰

1) Ikatan kerja sama

Kompensasi beresiko pada hubungan kerja sama antara pimpinan dan karyawan. Karyawan wajib menjalankan tanggung jawabnya secara maksimal, pimpinan harus memberikan kompensasi yang telah disepakati.

³⁹ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, *Tafsir Al-Qur'an Tematik* (Jakarta: Kamil Pustaka, 2014), 18.

⁴⁰ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 157.

2) Kepuasan Kerja

Timbal balik karyawan terhadap keperluan-keperluan fisik, status sosial, dan egoisme diperoleh dari kepuasan kerja dari kedudukannya.

3) Pengadaan Efektif

Apabila kompensasi diterapkan dengan skala lumayan tinggi, penyediaan karyawan dan kualifikasi pada instansi akan cukup mudah.

4) Motivasi

Apabila reward yang diterapkan lumayan tinggi, atasan sangat mudah memberikan motivasi kepada karyawan.

5) Stabilitas Karyawan

Kompensasi keadilan dan kelayakan dari sudut eksternal terkait konsisten dan kompetatif maka kestabilan karyawan akan dijamin adanya *turn over relative* rendah.

6) Disiplin

Apabila imbalan balas jasa yang lumayan tinggi maka kedisiplinan karyawan membaik. Karyawan akan sadar dan menaati SOP yang ada di instansi.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dampak serikat buruh harus di jauhkan dari karyawan karena akan berpengaruh konsentrasi di pekerjaan.

8) Pengaruh Pemerintah

Program kompensasi berdasarkan UU terkait perubahan yang ada seperti batasan upah minimal maka campur tangan dari pemerintah bisa dihindarkan.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Hasibun mengemukakan hal-hal yang mempengaruhi kisaran pemberian kompensasi, diantaranya:⁴¹

1) Penawaran dan Permintaan Kerja

Apabila jobseeker yang ada sangat banyak diandingkan lowongan pekerjaan maka kompensasi sangat minimum. Sebaliknya apabila jobseeker yang ada sangat rendah dibandingkan peluang pekerjaan maka kompensasi makin tinggi.

2) Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Jika skills dan kesiapan instansi dalam membayar sangat baik maka kompensasi semakin tinggi.

3) Serikat Buruh atau Organisasi Perusahaan

Jika serikat buruh sangat kuat maka akan pengaruh pada level kompensasi semakin tinggi, apabila serikat buruh tidak kuat maka pengaruhnya kurang dan kompensasi yang diperoleh rendah.

⁴¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 68.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan baik dan besar maka kompensasi yang diperoleh semakin tinggi. Dan apabila produktivitas kerjanya tidak baik maka kompensasi rendah.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menurut UU dan keppres menyatakan maksimal upah yang diperoleh atau minimal upah yang diperoleh. Peraturan pemerintah sangatlah penting agar pemerintah tidak sesuka hati dalam menentukan tingginya balas jasa untuk karyawan.

6) Biaya Hidup

Jika biaya hidup di daerah yang ditempati maka tingkat kompensasi yang diperoleh semakin tinggi. Dan jika biaya hidup di daerah tersebut kecil maka kompensasi yang diperoleh juga rendah.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi biasanya akan memperoleh gaji yang lebih tinggi. Jika karyawan memiliki jabatan yang rendah maka gaji yang diperoleh masuk kategori kecil.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Apabila pendidikan terakhir tinggi dan pengalaman kerja cukup lama maka gaji yang didapatkan masuk kategori besar. Hal itu dikarenakan kapabilitas dan keunggulannya semakin tinggi. Dan apabila karyawan pendidikan rendah dan kurangnya pengalaman kerja maka gaji yang didapatkan kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Ekonomi nasional saat ini maju pesat maka upah yang diperoleh semakin tinggi karena kondisi lapangan kerja hampir penuh. Apabila kondisi ekonomi tidak terlalu maju atau mengalami kemunduran maka upah yang didapatkan rendah karena adanya banyak pengangguran karena adanya kelebihan pekerja.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang rumit yang memiliki banyak resiko seperti keuangan dan keselamatan maka upah yang diperoleh semakin tinggi karena memerlukan kapabilitas dan ketelitian dalam mengerjakannya. Apabila jenis dan sifat pekerjaan sangat terjangkau maka upah yang didapatkan bisa dikatakan kecil.

e. Indikator kompensasi sebagai berikut:⁴²

1. Gaji

Secara bahasa arab gaji berasal dari al-ijarah yang memiliki arti sebagai suatu bentuk aktivitas manusia dalam lingkup muamalah, secara keseluruhan al-ijarah bermakna suatu timbal balik yang memiliki manfaat satu sama lain. Gaji merupakan timbal balik yang berupa uang dan diterima oleh karyawan sebagai feedback dari jabatan sebagai karyawan yang telah berkontribusi tenaga serta pikiran untuk mencapai goals di instansi, selain itu juga disebut dengan bayaran pokok yang diterima oleh seorang pegawai di sebuah instansi.⁴³

2. Upah

Upah dalam bahasa arabnya yaitu ajru. Menurut islam upah yaitu berbentuk uang, jasa, dan barang yang bisa di kalkulasikan ke dalam bentuk tsaman (harga) pada sistem jual beli. Upah disebut imbalan finansial yang berupa uang secara langsung dan dibagikan ke karyawan sesuai jam kerja, jumlah barang yang dibuat atau jumlah pelayanan yang sudah dilakukan. Upah dan gaji berbeda, gaji nilai yang diperoleh

⁴² Rivai Veizal dan Ella Jauvan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), 105.

⁴³ Rivai Veizal dan Ella Jauvan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 105.

konsisten sedangkan upah bisa berubah tergantung input yang telah dikerjakan.⁴⁴

3. Intensif

Intensif ialah balasan langsung yang mana karyawan langsung dibayar hal itu dikarenakan kinerja karyawan melebihi target yang telah disepakati. Insentif bisa berupa upah secara langsung yang tidak masuk pada lingkup upah dan gaji berupa kompensasi yang konsisten disebut dengan kompensasi menurut kinerja (*pay performance plan*).⁴⁵

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan transaksi atau jasa yang memproteksi dan memenuhi gaji pokok dan instansi bisa membayarkan atau setengah dari tunjangan yang ada. Tunjangan diberikan ke karyawan misal penggunaan kendaraan di organisasi, free makanan, jasa kesehatan, free liburan dan lain-lainnya.⁴⁶

5. Fasilitas

Fasilitas yaitu kompensasi tambahan yang dibuat sesuai kebijakan instansi akan semua karyawan sebagai bentuk dalam meng improve kesejahteraan karyawan. Salah satu contoh dari

⁴⁴ Rivai Veizal dan Ella Jauvan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 106.

⁴⁵ Rivai Veizal dan Ella Jauvan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 107.

⁴⁶ Rivai Veizal dan Ella Jauvan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 107.

fasilitas yang diperoleh seperti asuransi, tunjangan, pesangon, dan lain-lainnya.⁴⁷

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi suatu kapabilitas, keunggulan, skills.³⁴ kompetensi berpatokan kepada karakter seseorang yang mencapai keberhasilan dalam tanggung jawabnya. Kompetensi juga memperlihatkan suatu keunggulan yang di tandai atas dasar keprofesionalan dalam bidang tertentu yang memiliki indikator sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan seperti:

- a) Mengerti dan dan mendapati pengetahuan di bidangnya.
- b) Memahami pengetahuan yang berkaitan secara langsung dengan peraturan, prosedur, dan cara terbaru dalam pemerintahan.

2) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan individual seperti:

- a) Tulisan yang baik mampu menunjukkan komunikasi dan kreasi.

⁴⁷ Rivai Veizal dan Ella Jauvan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 108.

- b) Memiliki kemampuan berkomunikasi secara lisan yang baik .

3) Sikap (*Attitude*)

Sikap perindividuan seperti:

- a) Mempunyai skill saat berkomunikasi dan berkreasi di bidang pekerjaannya.
- b) Memiliki semangat kerja yang tinggi.

Ada 3 komponen dalam pembentukan kompetensi diantaranya:

- a) Pengetahuan (*Knowledge*) berbentuk info yang dimiliki oleh karyawan agar dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan potensi yang diminati. Pengetahuan yang karyawan miliki bisa diterapkan di kondisi real pada pekerjaan. Pengetahuan pekerja bisa diukur berhasil atau gagal suatu tugas yang diberikan pada karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan lebih biasanya dapat membantu meningkatkan efektivitas perusahaan.

- b) Keterampilan (*Skill*) ialah unsur yang mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang sudah dibagikan oleh instansi ke karyawan dengan semaksimal mungkin. Salah satu contoh keterampilan bekerja sama yang mengerti dan memotivasi satu sama lain. Keterampilan dibutuhkan

bagi karyawan yang memiliki jabatan tertentu dikarenakan skills yang dimiliki mampu memberikan komunikasi, motivasi dan mendelegasi. Diluar pengetahuan dan skill pekerja, hal yang perlu diutamakan adalah kelakuan dan sikap karyawan.

c) Sikap (*Attitude*) ialah perilaku karyawan saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan prosedur di instansi. Jika instansi mempunyai karakteristik yang membantu dalam pencapaian di instansi, maka secara keseluruhan semua tugas yang dibagikan ke karyawan akan dikerjakan sebgasus mungkin.

b. Kompetensi menurut Islam

Komptensi di islam sering kali disebut dengan *ahliyyah* yang memiliki arti kelayakan. Istilah syar'i merupakan keyakinan setiap orang yang harus menjalakankan tanggung jawabnya. Selain itu dapat dikatakan suatu kapabilitas perorangan yang menjadi patokan perihal hak atau tanggung jawab yang harus dilaksanakan kepada atasnya. As-Shawi dan Al-Mushlih mengemukakan jika ada dua faktor utama yang ada pada kompetensi manusia antaranya skills dan kemampuan.

1) Keterampilan

Setiap orang atau karyawan pasti memiliki keterampilan yang dinilai dari pengalaman yang pernah

dilakukan. Keterampilan bisa di improve jika karyawan memiliki pengalaman kerja yang lama di bandingkan karyawan yang hanya bekerja dalam jangka pendek.

2) Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang biasanya dimiliki sejak kecil atau pada saat menjalani pendidikan yang ada. Semakin bagus pendidikan yang dimiliki maka skill yang diperoleh jauh lebih bagus.

3) Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi dapat diukur dari perilaku karyawan ditempat kerja. Kompetensi ditandai dengan adanya perbedaan antara pekerja yang unggul atau pekerja yang standart, karakteristik kompetensi di instansi bisa membantu proses rekrutmen, seleksi, manafsirkan imbalan, pembentukan SDM dan penilaian kinerja.

Karakteristik kompetensi dibagi menjadi 5 bagian yakni:⁴⁸

- a) Motif (*motive*), ialah hal yang diinginkan secara tetap yang berdampak pada tindakan seseorang. Motif ini dapat membantu, menunjukkan perilaku, akan tindakan tertentu.

⁴⁸ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), 53.

- b) Sifat (*traits*), merupakan bawaan dari kepribadian yang memiliki respon yang konsisten pada setiap situasi.
- c) Konsep diri (*self-concept*), yaitu suatu sikap yang dimiliki perindividuan. Sikap yang dianut oleh seseorang serta sikap akan suatu yang dinilai ideal dan cita-cita yang di wujudkan di pekerjaan atau kehidupan.
- d) Pengetahuan (*knowledge*), merupakan suatu informasi yang dimiliki seseorang pada *passion* tertentu. Pengetahuan atau pedoman yang didapatkan dari belajar dan pengalaman serta intuisi. Pengetahuan diukur dari skills dalam memberekan tugas tertentu melalui tela'ah. Belajar ialah berkaitan antara data dan informasi, pengalaman, dan kepribadian pada diri seseorang.
- e) Keterampilan (*skill*), yaitu skill dalam menjalankan tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental. Keterampilan mental seperti pemikirin analiis dan pemikiran konseptual.

c. Faktor yang mempengaruhi kompetensi

Faktor yang mempengaruhi kapabilitas kempetensi seseorang yakni:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai

Kepercayaan seseorang akan dirinya ataupun orang lain amat berpengaruh terhadap kelakuannya. Kepercayaan pada para karyawan yaitu manajemen yang termasuk musuh dalam mencegah mereka akan pemikiran yang semestinya dilaksanakan.

2) Keterampilan

Skills atau keterampilan sering dibahas di kompetensi. Secara umum adalah *skills* dapat dipraktikkan dan dipelajari.

3) Pengalaman

Kompetensi yang ahli pasti memiliki pengalaman di organisasi, komunikasi di depan team, membereskan masalah dan lain-lainnya.

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bisa berdampak pada keahlian atasan dan bawahan di beberapa aspek seperti kompetensi, membereskan masalah, menampakkan kepedulian perseorangan. *Skills* bekerja dalam team, memberikan dampak dan membentuk relasi.

5) Motivasi

Unsur-unsur yang ada di kompetensi yang bisa dirubah. Dengan adanya dorongan, ulasan terhadap bawahan, memberikan penetapan dan kepedulian perorangan dari atasan mempunyai pengaruh akan motivasi terhadap bawahanya.

6) Isu emosional

Kendala emosional biasanya memberikan batasan penguasaan kompetensi. Seperti melakukan kekeliruan, merasa tidak disegani, atau tidak ada di bagian. Hal itu cenderung memberikan batasan akan motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan intelektual

Bagian ini dilihat dari kesadaran pemikiran berupa pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak memungkinkan dalam memperbaiki seriap ada campur tangan yang diterapkan di instansi.

8) Budaya organisasi

Pada bagian ini menjelaskan pengaruh kompetensi SDM pada aktivitas saat rekrutmen dan penyeleksian karyawan, dan implementasi pengambilan keputusan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Penafsiran terkait pendapatan pelaksanaan pada kegiatan dalam mencapai target, tujuan, visi, misi instansi yang disalurkan melalui perancangan strategis pada instansi. Kinerja dapat dinilai dan di ukur apabila perorangan atau sekelompok pegawai memiliki standart kesuksesan diukur berdasarkan ketentuan yang disepakati oleh instansi. Maka dari itu, tanpa adanya tujuan dan sasaran yang

mana telah di sepakati dalam penilaian, maka kinerja pegawai di instansi tidak dapat dievaluasi apabila tidak terdapat tolak ukur tingkat kesuksesannya.⁴⁹

b. Kinerja menurut Islam

Menurut Islam kinerja suatu langkah individu dalam membentuk diri. Kinerja adalah karakter fakta dari nilai, keyakinan serta pemahaman yang di ikuti dan dilandaskan oleh unsur – unsur miral yang akurat dan bisa dijadikan motivasi dalam membuat karangan yang berkualitas.

Allah SWT telah berfirman yang dijelas di Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-Jumu'ah ayat 10 berlafadz:

Berikut bunyi surat Al-Fath ayat 29:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ۗ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ
 تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ
 فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ۗ ذَٰلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ
 فِي الْإِنجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ
 عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ
 ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ﴿٢٩﴾

⁴⁹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 95.

Artinya: “Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan Dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. kamu Lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, Yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya Maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah Dia dan tegak Lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar. Maksudnya: pada air muka mereka kelihatan keimanan dan kesucian hati mereka.”⁵⁰

Berikut bunyi surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”⁵¹

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

- 1) Faktor perorangan termasuk sifat kepribadian, fisik, minat bakat, dan motivasi, *experience*, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan faktor perorangan lain sebagainya.
- 2) Faktor Situasional

⁵⁰ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Terjemah, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2012), 234.

⁵¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Terjemah, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2012), 279.

- a) Faktor fisik pekerjaan termasuk cara kerja, penetapan ruang lingkup fisik (pencahayaan, suhu, dan ventilasi).
 - b) Faktor sosial dan organisasi, berupa edukasi dan pengamatan, sistem upah dan habitat.
- 3) Faktor dalam kepemimpinan instansi yang tinggi termasuk kualitas dengan memberi dorongan, semangat, penunjuk serta support yang dilakukan oleh atasan dan team leader terhadap team kerja yang ada.
 - 4) Faktor tim yaitu kualitas bantuan dan semangat yang telah dilakukan oleh kolega yang ada di satu team, solidaritas dan keakraban anggota team.⁵²
- d. Kriteria dan Penilaian Kinerja
- 1) Kriteria Kinerja

Adapun beberapa kriteria kinerja antara lain:

- UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
- a) Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja karyawan yang dinilai dari sudut pandang pegawai akan kualitas atau keperfectan yang menafsirkan keunggulan dan skills karyawan.
 - b) Kuantitas, ialah total yang diperoleh yang dibentuk dalam berupa jumlah, unit, total perputaran kegiatan yang telah selesai.

⁵² Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005), 21.

- c) Ketepatan waktu, ialah level kegiatan yang sudah di selesaikan pada waktu yang lebih awal dan dilihat dari sudut kondisi sekitar yang mempunyai keluaran waktu yang maksimal dalam ketersediaan kegiatan.
- d) Efektifitas, yaitu level peng implementasian sumber daya instansi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
- e) Kemandirian, ialah skill pegawai dalam melaksanakan manfaat kerjanya.

2) Penilaian Kinerja

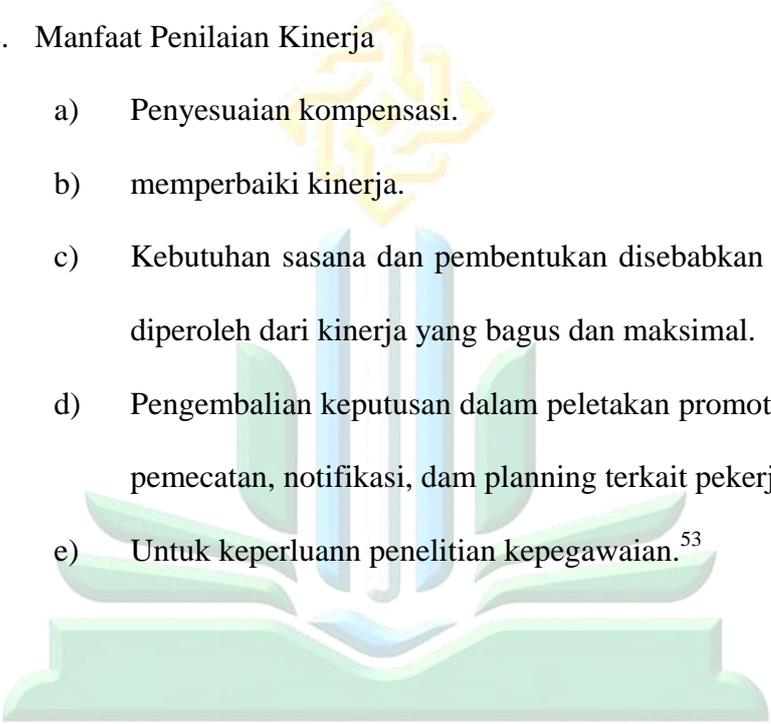
Penilaian kerja ialah prosedur yang mana instansi memperoleh informasi terkait kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan penilaian kerja yaitu memberikan motivasi perorangan agar bisa mencapai target instansi dan bisa melengkapi standart tingkah laku yang sudah dibahas sebelumnya, kemudian memberikan tindakan dan hasil yang diharapkan oleh instansi.

Penilaian ini bisa diaplikasikan untuk menggertak kelakuan yang tidak layak dan untuk memancing serta menegaskan kelakuan yang semestinya, reward yang diperoleh dari hasil kinerja pada waktunya. Adapun penilaian kinerja yang di implementasikan untuk mengukur kinerja secara kuantitatif diantaranya:

1. Ukuran kinerja unggul biasanya hanya menerapkan satu ukuran penilaian.
2. Ukuran kinerja beragam, menerapkan berbagai jenis ukuran untuk mengukur kinerja.
3. Ukuran kinerja gabungan.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

- a) Penyesuaian kompensasi.
- b) memperbaiki kinerja.
- c) Kebutuhan sarana dan pembentukan disebabkan hasil yang diperoleh dari kinerja yang bagus dan maksimal.
- d) Pengembalian keputusan dalam peletakan promotor, mutasi, pemecatan, notifikasi, dan planning terkait pekerja.
- e) Untuk keperluan penelitian kepegawaian.⁵³



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁵³ Ambar Teguh dan Rosyidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 225.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Tahap ini yaitu mengimplementasikan pendekatan kuantitatif dengan tipe deskriptif. Teknik kuantitatif sering disebut dengan metode yang dilandasi filsafat yang jelas, dan biasanya di aplikasikan untuk meneliti suatu populasi atau sampel khusus, pengumpulan data pada penelitian menerapkan instrument, analisis yang berbentuk kuantitatif, tujuannya agar dapat menggambarkan hipotesis yang telah di implementasikan.⁵⁴

Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang di aplikasikan guna menganalisis hasil penelitian akan tetapi tidak dapat menarik kesimpulan secara lebar.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah titik generalisasi yang berupa objek atau subjek yang mempunyai kapabilitas serta karakter tertentu dan ditentukan oleh peneliti untuk dipahami lalu melakukan penarikan kesimpulan. Populasi di penelitian ini yaitu pegawai tetap yang beranggotakan 315 karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung : Penerbit Alfabeta, 2016), 15.

2. Sampel

Sampel terdiri dari jumlah dan karakter yang ada pada populasi. Apabila populasi tinggi, peneliti tidak memungkinkan untuk memahami keseluruhan populasi, contohnya adanya minimnya dana, pegawai serta waktu, lalu peneliti bisa mengaplikasikan sampel yang digunakan dari populasi. Hal yang telah dipahami dari sampel tersebut kesimpulannya akan dikaitkan untuk populasi.⁵⁵ Peneliti mengaplikasikan metode *purposive sampling* karena minim karyawan dan tidak akan mungkin pengambilan data secara keseluruhan, *purposive sampling* merupakan bagian individu tertentu yang bisa memperoleh informasi sesuai dengan yang diinginkan secara baik dan bisa jadi orang tersebut yang memenuhi karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti.⁵⁶

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

$$n = \frac{315}{1 + 315 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{315}{1 + 315 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{315}{1 + 315 (0,0025)}$$

$$n = \frac{315}{1 + (0,7875)}$$

⁵⁵ Sugiyono, 131.

⁵⁶ Imam ghazali, *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Semarang: Yoga Pratama, 2002), 140.

$$n = \frac{315}{1,7875} = 176,22; \text{disesuaikan oleh peneliti menjadi } 176$$

Penilaian jumlah sampel mengimplementasikan standar eror sebanyak 5%. Karena diaplikasikan oleh peneliti dan bisa menampakan data yang akurat sebesar 85%. Pemilihan standart eror terjadi karena besarnya nilai populasi yang akan diteliti. Sampel diambil pada penelitian ini sebanyak 176 karyawan tetap PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah tahap yang sangat mudah di penelitian di karenakan target dari penelitian dalam memperoleh data.⁴⁸ Perolehan data di penelitian ini yakni:

1. Wawancara

Wawancara adalah bagian dari cara perolehan data jika peneliti ingin mengimplementasikan studi pendahuluan agar menemukan masalah-masalah yang harus disimak atau diteliti. Cara wawancara ini supaya memahami faktor-faktor dari responden yang lebih menjurus. Terutama wawancara yang dilakukan penelitian ini berbentuk deskriptif atau eksplanatori.⁴⁹ Penilaian skor pada angket di penelitian yang dilakukan menerapkan *skala liker*. *Skala likert* merupakan skala yang diaplikasikan untuk menilai perilaku, asumsi, dan sudut pandang seserang terkait objek tertentu.⁵⁰ PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang, guna mendapat informasi terkait problem yang dialami oleh instansi.

2. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan pertanyaan tertulis yang telah disediakan dan responden yang ditunjuk menjawab angket yang telah diberikan. Angket ialah cara pengumpulan data yang akurat jika diaplikasikan di penelitian yang berbentuk deskriptif atau eksplanatori.⁵⁷ Penilaian skor pada angket di penelitian ini menerapkan *skala likert*. *Skala likert* merupakan skala yang diaplikasikan untuk menilai perilaku, asumsi, dan sudut pandang seseorang terkait objek tertentu.⁵⁸ Karakteristik di penelitian menerapkan *skala likert* adalah :

Tabel 3.1
Kriteria Skala Likert

No	Deskripsi	Lambang	Skor
1	Sangat Suka	SS	5
2	Suka	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Suka	TS	2
5	Sangat Tidak Suka	STS	1

Sumber: Sugiyono (2015 : 93)

Pengaplikasian 5 karakter dalam skala yang telah dijabarkan bisa diwakilkan dengan bagus tingkat intensitas pengukuran responden. Kuesioner yang telah dikerjakan oleh responden, dipilih dan kuesioner yang tidak sesuai pengisiannya maka tidak di masukan kedalam analisis.

⁵⁷ Imam Ghazali, *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Semarang : Yoga Pratama, 2002), 107.

⁵⁸ Siregar, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis* (Jakarta : BPFE, 2013), 67.

3. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi jika penelitian bersedia dengan perilaku manusia, proses kerja, tanda-tanda alam dan jika responden yang diteliti tidak begitu lebar. Pengamatan merupakan cara penelitian yang penting, teknik ini di aplikasikan agar bisa meneliti secara konstan dan sebaliknya terkait pengaruh pegawai pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang.

D. Analisis Data

Pemilihan metode analisis di penelitian ini yakni analisis data kuantitatif. Cara analisis data yang dipakai yaitu analisis inferensial. Statistic inferensial merupakan langkah penarikan kesimpulan menurut data sampel yang kecil berupa kesimpulan yang familiar di sebuah populasi inferensial penelitian dilakukan karena penelitian mempunyai keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, agar lebih maksimal penelitian diimplementasikan dengan cara pengambilan sampel yang kecil dari populasi yang ada. Teknik analisis statistik yang diterapkan pada statistik inferensial adalah Uji F, Uji T, koefisien determinasi dan analisis regresi berganda.⁵⁹

Analisis yang digunakan dibantu oleh program computer yaitu SPSS 22 (*Statistical Product and Service Solution*) yang merupakan tools analisis data berbentuk uji instrument data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis yang memiliki tujuan agar mendapatkan sketsa yang rata terkait relasi antara variabel independen dan variabel dependen. Langkah analisis data yang di implementasikan di penelitian ini yaitu:

⁵⁹ Imam Ghazali, 229.

1. Uji Instrumen Data

a) Uji Validitas

Uji validitas ialah yang memberikan petunjuk seberapa jauh instrument mempunyai kesahan dan ketelitian saat mengukur kegunaannya. Instrumen yang akurat memiliki alat ukur yang dipakai untuk memperoleh data yang valid. Valid artinya instrument bisa di pakai untuk menilai apa yang perlu diukur. Valid menyatakan tingkat kesahan antara data asli yang terjadi di objek dengan data yang diperoleh oleh peneliti. Pengujian di penelitian ini diimplementasikan untuk menganalisis item yang berarti mengkorelasi skor perbutir dengan skor keseluruhan yang berarti jumlah dari skor perbutir. Apabila terdapat item yang tidak sesuai ketentuan maka item itu tidak akan digunakan di penelitian yang lebih lanjut.

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS version 22* dan menggunakan metode *corrected item total correlation* dengan taraf signifikan 5% dengan uji 1 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid.⁶⁰

⁶⁰ Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian* (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2014), 192.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji kehandalan yaitu uji ketetapan responden saat mengisi pertanyaan kuesioner.⁵³ Reliabilitas adalah tools untuk menilai kuesioner yang berupa indikator dari variabel konstruk. Perhitungan tingkat reliabilitas data menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Perhitungan rumus matematik dari *Cronbach Alpha* yaitu:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum Si}{st} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} : Nilai Reliabilitas
- $\sum Si$: Jumlah varians sekor peritem
- St : Varians total
- k : Jumlah item

Dikatakan reliable di kuesioner apabila diujikan berkali-kali pada grup yang sama akan menghasilkan data yang tetap atau sama.¹ pengukurannya menggunakan rumus *Cronbach Alpha* di mana pada pada pengujian reliabilitas dibantu program computer yaitu SPSS 22. apabila nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari kuesioner $> 0,60$ maka variabel tersebut reliable dan sebaliknya.

2. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengusutan yang realistis dari persamaan regresi linier berganda diperoleh dengan melakukan pengujian yang memenuhi kategori asumsi klasik yang terdiri:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji jenis regresi, variabel dependen dan independen apakah keduanya memiliki distribusi normal atau sebaliknya. Jenis regresi yang bagus yaitu mempunyai distribusi data normal atau yang mendekati.⁶¹ Pengujian yang dimaksud agar bisa melihat variabel dependen dan independen apakah keduanya berdistribusi normal atau sebaliknya. Mendekati artinya tidak bisa diketahui dengan adanya sketsa penyaluran data yang berbentuk grafik. Apabila terdapat penyaluran dikelilingi garis diagonal dan mengikuti petunjuk garis diagonalnya, maka model itu sesuai dengan presumsi normalitas.⁶²

Grafik menunjukkan *Normal Probability Plot*, ialah dengan membedakan distribusi kumulatif dari data yang diperoleh dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal dijelaskan dengan garis diagonal lurus dari kiri ke bawah ke kanan atas.

Distribusi kumulatif hasil data yang ada dijabarkan dalam bentuk *plotting*.

b) Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian untuk menguji model regresi yang berbentuk apakah terjadi korelasi yang besar atau perfect diantara variabel bebas atau sebaliknya. Apabila model regresi berbentuk

⁶¹ Riduan dan Sunarto, *Pengantar Statistika* (Bandung : Penerbit Alfabeta, 2009), 76.

⁶² Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivisik dan Berbasis Pemecahan Masalah* (Jakarta : Rajawali Pers, 2008), 77.

korelasi yang besar atau perfect antara variabel bebas maka jenis regresi ini dikatakan ada unsur multikolonieritas.

Cara mengetahui unsur multikolonieritas yang ada pada jenis regresi yaitu menggunakan nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation factor* (VIF) yang mana setiap variabel bebas akan variabel terikat. Apabila hasil VIF tidak melebihi angka 10 maka jenis ini bisa dikatakan tidak ada multikolonieritas. Dalam pengujian multikolonieritas dan melihat nilai serta VIF mengaplikasikan tools SPSS.⁶³

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variance dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika variance dari residual data sama disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi problem heteroskedastisitas pada model regresi salah satunya dengan melihat grafik scatterplot, yaitu jika plotting titik – titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.⁶⁴

d) Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan suatu relasi secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y).

⁶³ Sulyanto, *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS* (Yogyakarta : Alfabeta, 2011), 95.

⁶⁴ Sulyanto, 95.

Tujuan analisis ini untuk melihat petunjuk relasi antara variabel independen dengan dependen apakah setiap variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memperkirakan hasil variabel dependen jika nilai variabel independen terjadi peningkatan atau penurunan. Analisis linier berganda menilai dampak antara lebih dari 1 variabel prediktor terhadap variabel terikat.⁶⁵ Penelitian pada terdapat variabel bebas yaitu kompensasi dan kompetensi sedangkan variabel yang terikat kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda adalah dibawah ini:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien variabel kompensasi

X_1 = Kompensasi

B_2 = Koefisien variabel kompetensi

X_2 = Kompetensi

e = eror

e) Uji Hipotesis

Pengujian ini menggunakan uji T untuk menguji pengaruh variabel independen yang diaplikasikan di penelitian ini secara individu dalam menjelaskan variabel dependen secara persial.⁶⁶ Uji t

⁶⁵ Algifari, *Analisis Stastik untuk Bisnis: dengan Regresi, Korelasi dan Nonparametik* (Yogyakarta: BPFE, 2015), 79.

⁶⁶ Algifari, 98.

(parsial) diaplikasikan untuk perbandingan nilai rata-rata dua populasi dengan data yang berskala interval.⁶⁷ Tahap pengujian uji T adalah:

(1) Menentukan Hipotesis

$H : b = 0$ berarti notasi hipotesis H adalah kompensasi bonus tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba.

$H_0 : b \neq 0$ artinya dalam notasi hipotesis H_0 adalah kompensasi bonus tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba.

(2) Menentukan derajat keyakinan 5% ($\alpha = 0.05$) dari t_{hitung} dan t_{tabel} .

(3) Menentukan t_{hitung} dengan rumus :

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

Keterangan :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
r = Nilai koefisien korelasi
n = Jumlah sampel

(4) Menentukan t_{tabel} (diambil dari table distribusi t pada $\alpha = 5\%$).

$$\text{Rumus } t_{tabel} = n - k$$

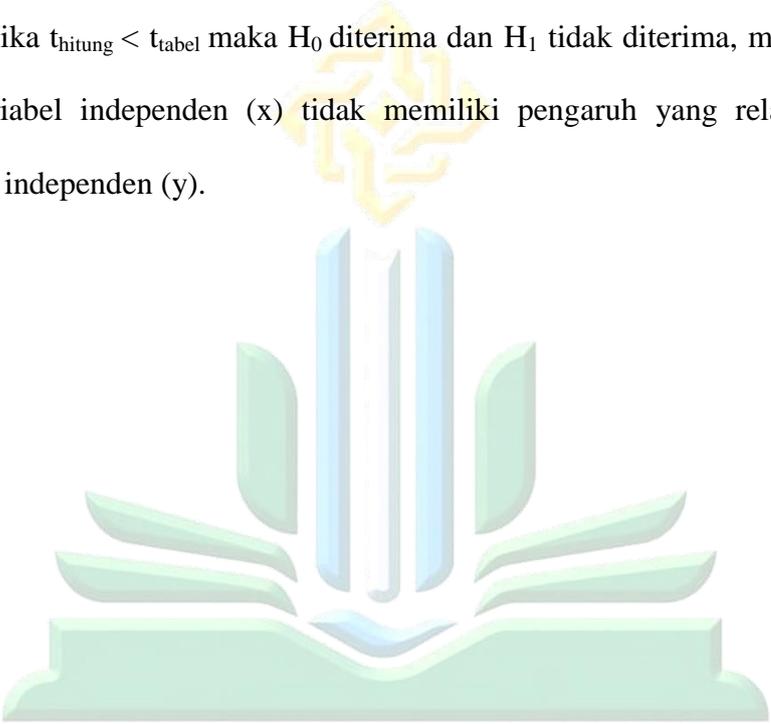
⁶⁷ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006), 54.

(5) Menarik kesimpulan :

Kriteria uji t

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 tidak diterima dan H_1 diterima, menyatakan jika variabel independen (x) mempengaruhi secara relevan akan variabel dependen (y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 tidak diterima, menjelaskan jika variabel independen (x) tidak memiliki pengaruh yang relevan akan variabel independen (y).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Galaxy Surya Panelindo merupakan perusahaan berkala menengah yang bergerak di bidang industri kayu yang beralamat di Jalan Raya Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang Jawa Timur kode pos 67372. Pemilik PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang adalah Bapak Harjono Hadi Broto dan diresmikan oleh Menteri Kehutanan Republik Indonesia pada tanggal 14 Juni 2010. Perusahaan ini bergantung dari bahan baku yang diambil dari kawasan hutan yang baik dan dikelola secara lestari serta armada yang siap untuk transportasi pengiriman, serta semua proses bisnisnya dilayani dengan baik, kualitas terbaik dan tepat waktu. Produk utama dari PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang adalah olahan kayu lapis *plywood* dan *barecore* dengan spesifikasi khusus yang memenuhi standar hukum, konservasi hutan dan prinsip-prinsip ramah lingkungan. Adapun macam-macam hasil olahan dari PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang yaitu:

a. *Plywood*

Plywood adalah papan material yang tersusun dari beberapa lapis kayu yang melalui proses perekatan dan pemampatan yang sangat tinggi.

b. *Bare core*

Bare core adalah potongan kayu albasiya atau sengon yang dipotong potong menjadi strip-strip (korpis) dengan ukuran yang sama dan direkatkan satu sama lain.

PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang sangat mengedepankan mutu dan kualitas yang dihasilkan sehingga memberi kepuasan terhadap konsumen. Pt. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang mendapat dukungan dari SDM yang merupakan tenaga ahli dan profesional, berpengalaman di bidangnya masing-masing.

2. Visi dan Misi PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang

- a. Visi PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang yaitu menjadi perusahaan pilihan dan pemimpin pasar dalam industri pengelolaan kayu.
- b. Misi PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang
- 1) Menyediakan produk-produk terbaik hasil pengelolaan kayu.

- 2) Secara berkesinambungan menyediakan hasil produk yang berkualitas tinggi serta mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung terciptanya kinerja yang baik.

3. Struktur Organisasi dan *Job Description*

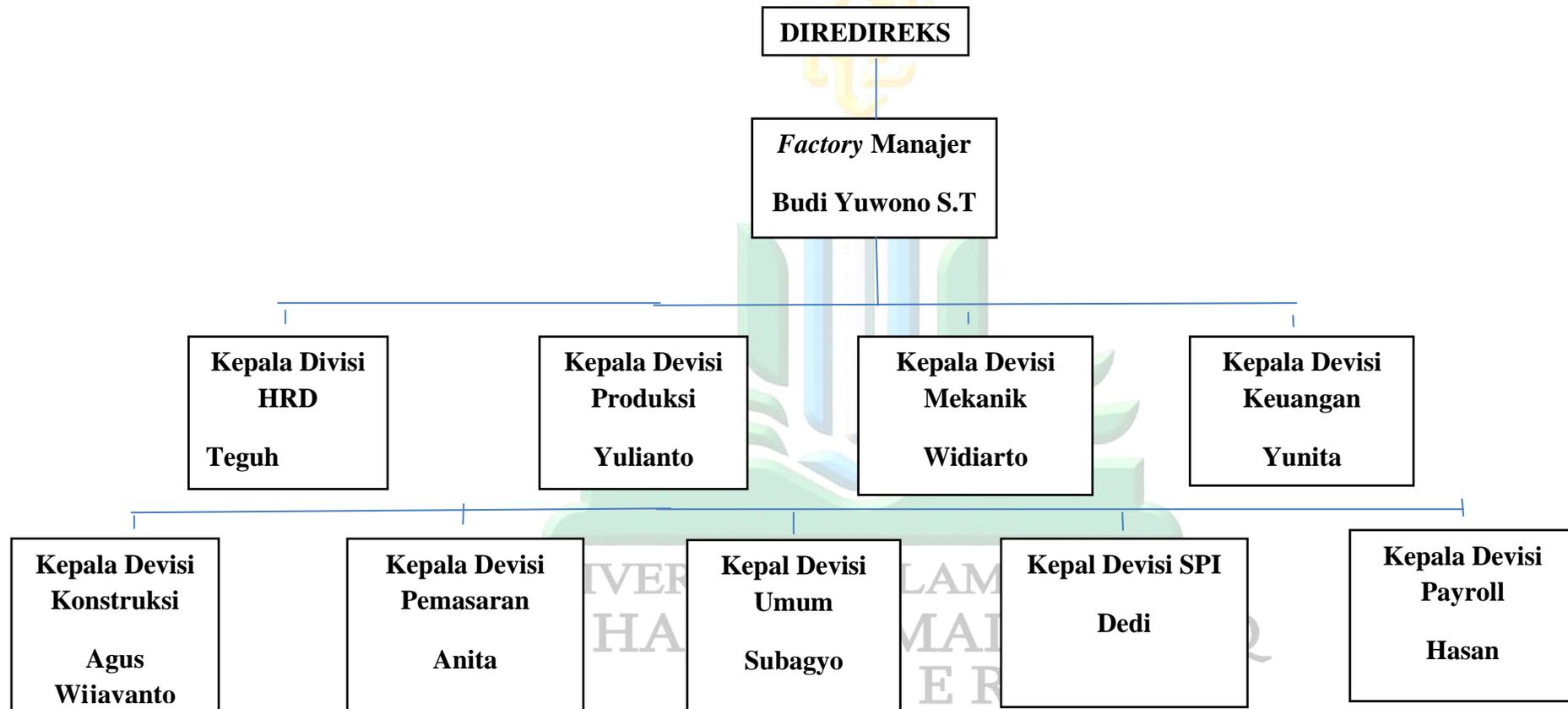
Struktur organisasi adalah suatu badan atau yang menggambarkan jabatan dari suatu kerja atau jabatan tertinggi sampai jabatan yang paling rendah, sedangkan organisasi memiliki tujuan yang akan dicapai melalui kerja sama kelompok orang-orang yang terlibat di dalamnya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan berwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur organisasi dapat menunjukkan kesalahan dan tanggung jawab terhadap atasan dan dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik.

Organisasi dikatakan baik apabila organisasi itu berpegang pada prinsip-prinsip organisasi yang meliputi perumusan tujuan, pembagian kerja, pendelegasian wewenang, dan koordinasi setiap lapisan struktur. Struktur organisasi pada PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang adalah organisasi garis yaitu bentuk organisasi dimana rantai perintah jelas dan mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajerial sehingga dengan jelas dapat terlihat bahwa setiap orang mempunyai hubungan-hubungan pelaporan hanya dengan satu atasan sehingga ada kesatuan perintah.

Sebagaimana layaknya suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya agar berjalan dengan efektif dan efisien, maka diperlukan suatu struktur organisasi beserta tugas dan tanggung jawab nya.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang



Berikut adalah uraian penjelasan tugas pokok dan tanggung jawab masing-masing jabatan dalam struktur organisasi PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang:

a. Direksi

- 1) Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Menentukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan dalam melaksanakan operasi penjualan.
- 4) Mengadakan rapat-rapat dalam memecahkan masalah.
- 5) Bertanggung jawab atas semua karyawan yang ada dibawah kekuasaannya dan mengontrol semua aktivitas perusahaan.

b. *Factory Manajer*

- 1) Menjalankan tanggung jawab dari direksi perusahaan sesuai dengan standar etika dan hukum.
- 2) Mewakili perusahaan mengadakan perjanjian-perjanjian, merencanakan dan mengawasi pelaksanaan tugas personalia yang bekerja pada perusahaan.
- 3) Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.

c. Kepala Divisi HRD

- 1) Mengurusi segala hal yang ada kaitannya dengan para karyawan yang meliputi tingkat kedisiplinan dan tingkat kehadiran.
- 2) Melakukan evaluasi dan pengukuran terhadap tingkat kepuasan para karyawan dan mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan.

- 3) Menyiapkan para karyawan baru sebelum mulai melakukan pekerjaannya, dengan cara memberikan orientasi dan pengarahan awal.
- 4) Mempertahankan struktur pembayaran kepada para karyawan yang perlu dilihat dari berbagai aspek.

d. Kepala Divisi Produksi

- 1) Mengkoordinir dan mengawasi serta memberikan pengarahan kerja kepada setiap seksi di bawahnya untuk menjamin terlaksanakannya kesinambungan dan proses produksi.
- 2) Memonitor perencanaan rencana produksi agar dapat dicapai hasil produksi sesuai jadwal, volume, dan mutu yang ditetapkan.
- 3) Bertanggung jawab atas pengendalian bahan baku dan efisiensi penggunaan tenaga kerja, mesin dan peralatan.
- 4) Selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan setiap penanggung jawab dan karyawan dibawah tanggung jawabnya dengan memanfaatkan tenaga ahli yang didatangkan oleh perusahaan.

e. Kepala Divisi Mekanik

Bertanggung jawab atas perencanaan, pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan *maintenance*, *repair* mesin dan peralatan mekanik produksi.

f. Kepala Divisi Keuangan

- 1) Melakukan analisis terhadap laporan keuangan dan laporan akuntansi manajemen perusahaan.
- 2) Melaksanakan pengendalian dan pengawasan bidang keuangan sesuai dengan target yang ditentukan.
- 3) Mengkoordinasikan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
- 4) Mengusulkan sistem atau prosedur akuntansi dan keuangan yang memadai untuk pengembangan sistem informasi dan keuangan dan bentuk-bentuk laporan.
- 5) Mengevaluasi dan menyampaikan laporan keuangan (neraca, laporan laba atau rugi, laporan arus kas) yang *auditable* secara berkala beserta perinciannya (bulanan, triwulan maupun akhir tahun) sesuai dengan kebijakan akuntansi direksi.
- 6) Mengevaluasi kajian kelayakan inventasi dalam surat-surat berharga, akuisisi, merger dan privatisasi.
- 7) Mengevaluasi dan menyampaikan bahan-bahan laporan untuk Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) kepada direksi.
- 8) Melaporkan kinerja manajemen unit organisasi terhadap anggaran dan standar biaya memberikan penjelasan disertai rekomendasi perbaikan yang diperlukan.

- 9) Melaksanakan perencanaan dan pengendalian anggaran bulanan, triwulan dan tahunan.
- 10) Memberikan pengajuan Rencana Kebutuhan (RK) dan uang kas kecil (*petty cash*).
- 11) Memberikan pertimbangan mengenai kebutuhan dana yang tidak tersedia alokasi anggarannya dan anggarannya dan kebutuhan dana lain di luar anggaran.
- 12) Menghitung harga pokok dan mengusulkan penetapan tariff.
- 13) Mengevaluasi rencana kebutuhan biaya operasional dan modal kerja serta rencana penerimaan dan pengeluaran kas atau bank.
- 14) Mengelola alat-alat pembayaran dan surat-surat berharga.

g. Kepada Divisi Konstruksi

- 1) Bertanggung jawab untuk menghitung volume pekerjaan, menghitung waktu yang diperlukan untuk setiap pekerjaan.
- 2) Menghitung jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk setiap jenis pekerjaan.

h. Kepala Divisi Pemasaran

- 1) Memimpin seluruh jajaran Departemen Marketing sehingga tercipta tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas setinggi mungkin.
- 2) Menciptakan, menumbuhkan dan memelihara kerja sama yang baik dengan konsumen.
- 3) Merumuskan target penjualan.

- 4) Merumuskan standar harga jual dengan koordinasi bersama direktur operasional dan departemen terkait.
 - 5) Menanggapi permasalahan terkait keluhan pelanggan jika tidak mampu ditangani oleh bawahan.
 - 6) Mengesahkan prosedur dan intruksi kerja di departemen marketing.
 - 7) Melakukan pengendalian terhadap rencana-rencana yang sudah disusun untuk menjamin bahwa sasaran yang ditetapkan dapat terwujud, misalnya: volume penjualan dan tingkat keuntungan.
 - 8) Melakukan langkah antisipasi dalam menghadapi penurunan order.
 - 9) Memberikan persetujuan kredit pelanggan dalam batas-batas yang wajar.
- i. Kepala Divisi Umum
- 1) Melakukan pembinaan urusan perlengkapan.
 - 2) Melakukan pembinaan urusan rumah tangga. Mengumpulkan bahan-bahan
 - 3) Melakukan pembinaan urusan pengelolaan aset.
 - 4) Merencanakan rencana kerja dan program kerja bagian umum perlengkapan dan aset.
 - 5) Membagi tugas dan memberikan petunjuk kepada karyawan agar melakukan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga tercapai efektivitas pelaksanaan tugas.
 - 6) Mengumpulkan bahan koordinasi pelaksanaan urusan rumah tangga.

7) Mengumpulkan bahan koordinasi pembinaan dan pemberian bimbingan penyusunan analisa kebutuhan dan pengadaan.

8) Menyusun laporan pelaksanaan tugas bagian umum dan perlengkapan.

j. Kepala Divisi Satuan Pengawasan Internal (SPI)

1) Bertanggung jawab atas semua karyawan yang ada di perusahaan.

2) Bertanggung jawab atas kualitas dan kuantitas barang yang dipasarkan di perusahaan.

3) Membuat jadwal tugas karyawan.

4) Melakukan pengecekan terhadap barang yang datang ke perusahaan, apakah barang tersebut sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

k. Kepala Divisi Payroll

1) Membuat laporan bulanan gaji karyawan.

2) Menangani permasalahan yang ada pada karyawan mengenai gaji.

3) *Record* karyawan baru.

4) Membuat laporan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

4. Aspek Personalia

a. Jumlah Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama yang harus ada dalam suatu badan untuk menjalankan aktivitas-aktivitas yang ada di dalamnya. Bagi PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang tenaga kerja merupakan

salah satu faktor yang paling utama dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu, penempatan tenaga kerja harus sesuai dengan keahliannya masing-masing. Untuk melaksanakan tugas sehari-hari maka PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang terdiri dari:

Tabel 4.1
Divisi Kerja

No	Divisi Kerja	Jumlah Tenaga Kerja
1	Divisi Produksi	78
2	Divisi Mekanik	46
3	Divisi Payroll	30
4	Divisi Konstruksi	25
5	Divisi Keuangan	20
6	Divisi Pemasaran	37
7	Divisi Umum	23
8	Divisi Sumber Daya Manusia	33
9	Divisi Satuan Pengawasan Internal	23
Jumlah Tenaga Kerja		315

PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang merekrut karyawan dengan persyaratan tingkat pendidikan tertentu pada setiap posisi atau jabatan. Tingkat pendidikan yang diikuti dengan kinerja dan status karyawan tetap dapat berfungsi sebagai promosi kenaikan jabatan karyawan.

b. Jam Kerja Karyawan

Jam kerja yang berlaku pada PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang adalah sebagai berikut:

- 1) Jam kerja I : 06.00 - 14.00
- 2) Jam kerja II : 14.00 - 22.00
- 3) Jam Kerja III : 22.00 – 06.00

Sehari para karyawan bekerja rata-rata kurang lebih 8 jam, dalam satu minggu bekerja selama 6 hari, sebulan kurang lebih 24 hari kerja.

c. Sistem Pembagian Karyawan

Sistem pengupahan yang terdapat pada PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang adalah pembayaran upah dalam bentuk gaji pokok yang terdiri dari:

- 1) Karyawan tetap, gaji pokok diberikan setiap bulan dengan besar gaji sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) ditambah dengan uang masa kerja dan uang makan karyawan tersebut.
- 2) Karyawan tidak tetap, gaji pokok diberikan setiap bulan dengan besar gaji sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut. Selain pemberian upah kerja, perusahaan juga memberikan berbagai intensif dan fasilitas kepada para karyawan yaitu:

- a) Memberikan THR (Tunjangan Hari Raya) setiap tahun kepada seluruh karyawan tetap yang besarnya tergantung pada performansi kerja dan lama kerja karyawan.
- b) Fasilitas kerja untuk menunjang kelancaran tugasnya, perusahaan juga menyediakan peralatan-peralatan yang dibutuhkan oleh seluruh karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap untuk meningkatkan keselamatan kerja seperti sarung tangan, masker, sepatu boot, kaca mata pengaman dan sebagainya.
- c) Adanya jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) perusahaan memberikan asuransi keselamatan kerja berupa jamsostek kepada karyawan tetap untuk melindungi karyawannya dari hal-hal yang tidak diinginkan.
- d) Adanya jaminan kesehatan dan kesejahteraan untuk seluruh karyawan baik tetap maupun tidak tetap antara lain:

(1) Cuti kerja.

(2) Cuti khusus, karena perkawinan atau musibah.

5. Aspek Produksi

a. Bahan Baku dan Bahan Penolong

Bahan baku industri ini dimulai dengan membeli pohon-pohon buah yang dimiliki masyarakat sekitar yakni pohon durian, cempedak, lamtoro (petai cina), sengon, jati super, alban, parembalang, terap bunga, terap batu, mahoni, kuini, jati putih, tulasan, nangka, jengkol,

kemiri. Apabila di daerah Lumajang tidak terdapat lagi pohon buah yang diinginkan ukurannya maka pemilik akan pergi ke daerah lainnya untuk mencari bahan baku tersebut misalnya, daerah tapal kuda lainnya seperti Jember, Probolinggo, Banyuwangi Bondowoso, dan Situbondo. Bahan penolongnya terdiri dari bahan kimia seperti lem menggunakan urea resin atau *phenol-formaldehyde*, sedangkan untuk anti rayap dan nener menggunakan *creosot*, *carbolineum*, *naphthaline*, dan lain-lain.

b. Peralatan Produksi

Peralatan produksi merupakan salah satu faktor utama yang harus ada dalam suatu badan untuk menjalankan aktivitas-aktivitas yang ada di dalamnya. Adapun peralatan produksi yang dipakai adalah sebagai berikut:

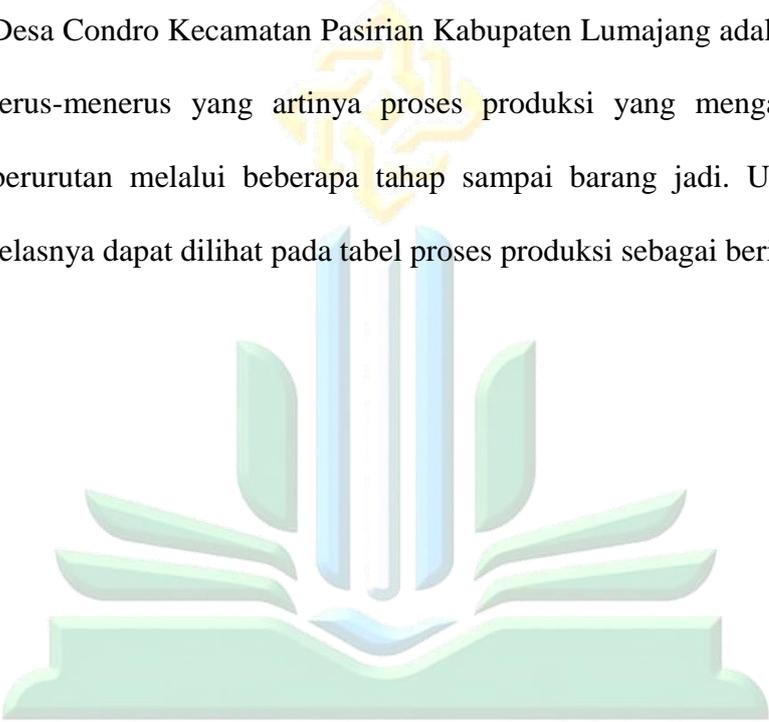
Tabel 4.2
Peralatan Produksi

No	Nama Mesin	Status kepemilikan	Jumlah
1	Gergaji atau Bensaw	Milik Sendiri	(10 unit)
2	<i>Rotary</i>	Milik Sendiri	(6 unit)
3	<i>Hot Press</i>	Milik Sendiri	(3 unit)
4	<i>Multi rip</i>	Milik Sendiri	(7 unit)
5	<i>Jumping</i>	Milik Sendiri	(2 unit)
6	<i>Press Joint</i>	Milik Sendiri	(8 unit)
7	<i>Crosscut</i>	Milik Sendiri	(4 unit)

8	<i>Planer</i>	Milik Sendiri	(3 unit)
9	<i>Press</i>	Milik Sendiri	(5 unit)

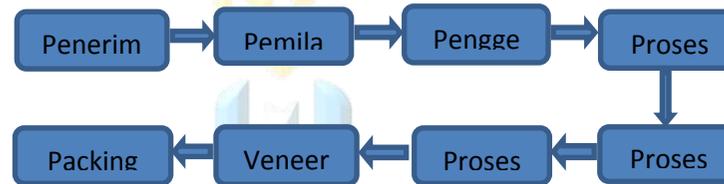
c. Proses Produksi

Proses produksi yang ada pada PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang adalah bersifat terus-menerus yang artinya proses produksi yang mengalir secara berurutan melalui beberapa tahap sampai barang jadi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel proses produksi sebagai berikut:



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Gambar 4.2
Skema Produksi



d. Adapun daerah pemasaran dari PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten

Lumajang meliputi:

- 1) Probolinggo
- 2) Pasuruan
- 3) Sidoarjo
- 4) Surabaya
- 5) Jakarta
- 6) Cina
- 7) Jepang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

e. Saluran Distribusi

Saluran distribusi yang digunakan oleh PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang yaitu saluran distribusi langsung dan saluran distribusi tidak langsung .

a. Saluran distribusi langsung

Produsen → Konsumen

b. Saluran distribusi tidak langsung

Produsen → Agen → Konsumen

B. Penyajian Data

Penyajian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yaitu memberikan gambaran secermat mungkin mengenai individu, keadaan, gejala suatu kelompok tertentu. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk kuesioner atau angket, jumlah item pernyataan berupa 10 butir pernyataan untuk variabel X dan 10 butir pernyataan untuk variabel Y. Jadi jumlah keseluruhan pernyataan berjumlah 30 pernyataan.

Uji deskriptif responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pekerjaan, dan lama menjadi karyawan. Berikut hasil dari rincian profil responden yang telah menjadi sampel dalam penelitian ini :

1. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi
1	Dibawah 20 Tahun	20
2	20-30 Tahun	153
3	31-40 Tahun	63
4	41-50 Tahun	78
5	>50 Tahun	1
	Jumlah Total	315

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas diketahui usia responden di PT. Galaxy Surya Panelindo. Data mengenai usia responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi 5 kategori, yang menunjukkan bahwa responden yang berusia di bawah 20 tahun sebanyak 20 orang, usia 20-30 tahun sebanyak 153 orang,, usia 31-40 tahun sebanyak 63 orang, usia 41-50 sebanyak 78 orang, dan usia > 50 tahun sebanyak 1 orang. Hal ini dapat dijadikan indikasi bahwa dalam hal melakukan pekerjaan lebih banyak dilakukan oleh karyawan yang berumur 20-30 tahun.

2. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi
1	Laki-Laki	145
2	Perempuan	31
	Jumlah Total	176

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat kevalidan instrumen penelitian yang digunakan. Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Adapun uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan software atau aplikasi komputer berupa

SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), dengan cara besarnya korelasi (r hitung) yang diperoleh dari hasil output SPSS dibandingkan dengan r tabel, sebagai berikut :

Jika r hitung $>$ r tabel maka data valid

Jika r hitung $<$ r tabel maka data tidak valid.⁶⁸

Adapun r tabel dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05% untuk uji dua arah dalam penelitian ini sebesar 0,1244 yang didapat dengan melihat r tabel menggunakan rumus df (*degree of freedom*) = $(N-2)$ dengan N merupakan jumlah data atau responden dalam penelitian. Besarnya nilai df pada penelitian ini dapat dihitung $176-2$ atau df sebesar 174. Sehingga didapatkan hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,691	$>$ 0,1244	Valid
	X1.2	0,800	$>$ 0,1244	Valid
	X1.3	0,894	$>$ 0,1244	Valid
	X1.4	0,856	$>$ 0,1244	Valid
	X1.5	0,814	$>$ 0,1244	Valid
	X1.6	0,774	$>$ 0,1244	Valid

⁶⁸ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 192.

	X1.7	0,720	> 0,1244	Valid
	X1.8	0,691	> 0,1244	Valid
	X1.9	0,800	> 0,1244	Valid
	X1.10	0,894	> 0,1244	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,718	> 0,1244	Valid
	X2.2	0,766	> 0,1244	Valid
	X2.3	0,766	> 0,1244	Valid
	X2.4	0,767	> 0,1244	Valid
	X2.5	0,600	> 0,1244	Valid
	X2.6	0,459	> 0,1244	Valid
	X2.7	0,345	> 0,1244	Valid
	X2.8	0,766	> 0,1244	Valid
	X2.9	0,766	> 0,1244	Valid
	X2.10	0,767	> 0,1244	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.631	> 0,1244	Valid
	Y.2	0,641	> 0,1244	Valid
	Y.3	0,686	> 0,1244	Valid
	Y.4	0,666	> 0,1244	Valid

Y.5	0,648	> 0,1244	Valid
Y.6	0,570	> 0,1244	Valid
Y.7	0,515	> 0,1244	Valid
Y.8	0,509	> 0,1244	Valid
Y.9	0,375	> 0,1244	Valid
Y.10	0,686	> 0,1244	Valid

Dari tabel uji validitas di atas terlihat bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki r hitung $>$ r tabel (0,1244) maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari ketiga variabel X_1 , X_2 , dan Y adalah valid, sehingga angket atau kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini baik dan layak digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Dengan demikian, instrumen berupa angket atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur data variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel guna mengetahui suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pada penelitian ini uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai

Cronbach Alpha, jika nilai Alpa $> 0,60$ maka kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.⁶⁹

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas X1

Cronbach's Alpha	N of Items
0,935	10

(Sumber Dokumentasi Data Oleh: *SPSS 22*)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha's yang dihasilkan sebesar $0,935 > 0,60$. Jadi pada variabel kualitas interaksi dinyatakan reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas X2

Cronbach's Alpha	N of Items
0,862	10

(Sumber Dokumentasi Data Oleh: *SPSS 22*)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha's yang dihasilkan sebesar $0,862 > 0,60$. Jadi pada variabel kualitas lingkungan dinyatakan reliabel.

⁶⁹ Sarjono, 199.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Y

Cronbach's Alpha	N of Items
0,802	10

(Sumber Dokumentasi Data Oleh: SPSS 22)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha's yang dihasilkan sebesar $0,802 > 0,60$. Jadi pada variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik dan berdistribusi normal adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametik) adalah data harus memiliki distribusi normal.⁷⁰ Pada penelitian ini untuk menguji apakah distribusi data berdistribusi normal atau tidak, maka dapat dilakukan dengan cara:⁷¹

- 1) Dengan melihat analisis grafik menggunakan histogram normal probability test. Hal ini dapat dilakukan dengan bantuan aplikasi komputer SPSS dengan melihat gambar grafik histogram, jika grafik histogram berbentuk lonceng

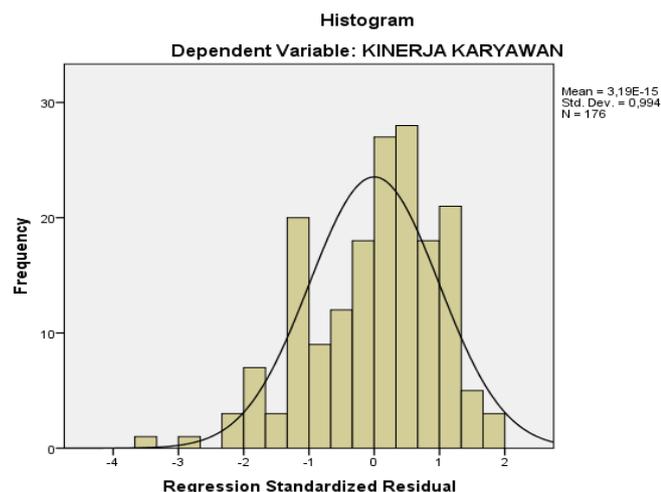
⁷⁰ Sarjono, *SPSS vs LISREL*, 21.

⁷¹ Sarjono, 61-66.

yang berarti data terdistribusi normal atau tidak yang berarti data tidak berdistribusi normal.

- 2) Sebagai penguat dapat juga dengan melihat *normal probability plot*. Jika data berdistribusi normal, maka titik-titik akan menyatu dan mengikuti sekitar garis diagonal, namun jika tidak berdistribusi normal, maka titik-titik akan menyebar tidak beraturan dan menjauh dari garis diagonal

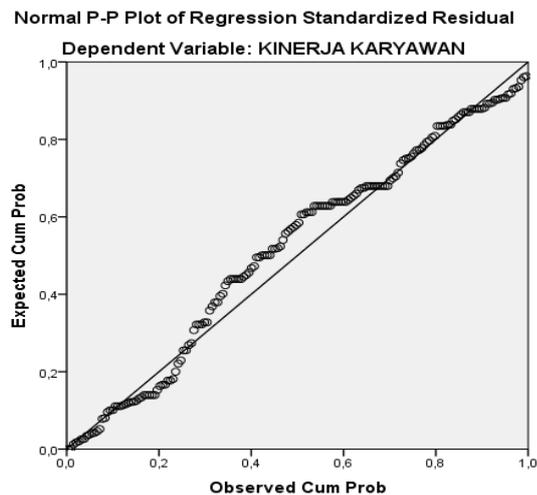
Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram
Normal Probability Test



Sumber: Data diolah, 2020

Jika dilihat dari grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa data hasil penelitian ini yang ditunjukkan oleh grafik histogram berbentuk lonceng mengikuti garis distribusi, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Kemudian dipertegas dengan hasil grafik *normal probability plot* di bawah ini:

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik
Normal Probability Plot



Sumber: Data diolah, 2020

Dari grafik Normal P-P Plot di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal tersebut serta tidak ada titik yang terletak jauh dari sebaran titik lainnya. Dengan demikian data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui adanya multikolinieritas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini adalah tabel hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Kompensasi	,997
	Kompetensi	,997
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN		

Sumber: Data diolah, 2020

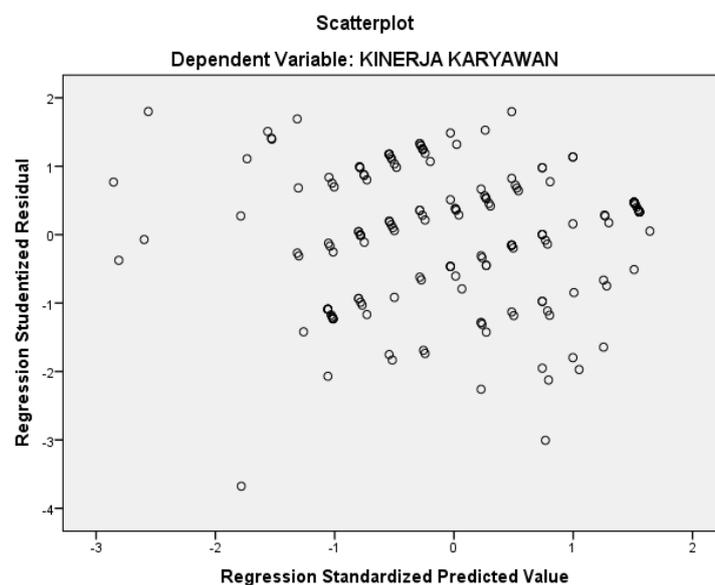
Dari hasil pengujian di atas dapat dilihat variabel kualitas interaksi (X_1) memiliki nilai VIF $1,003 < 10$ maka variabel kualitas interaksi (X_1) signifikan, selanjutnya nilai VIF $1,003 < 10$ maka variabel kualitas lingkungan (X_2) signifikan. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi problem heteroskedastisitas adalah melalui grafik *scatterplot*, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara

acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS versi 22.

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa plotting titik-titik menyebar secara acak, tidak berkumpul pada satu tempat dan menyebar secara rata. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat dan tiga variabel bebas. Berikut merupakan hasil uji regresi berganda antara variabel kompensasi (X_1), kompetensi (X_2), kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil perhitungan dengan SPSS untuk analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.10
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,215	1,052		7,812	,000
	Kompensasi	,014	,014	,024	1,036	,301
	Kompetensi	,840	,020	,955	41,996	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data diolah, 2020.

Adapun modal persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk variabel kompensasi (X_1), kompetensi (X_2), kinerja karyawan (Y) secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 8,215 + 0,014 \text{ kompensasi} + 0,840 \text{ kompetensi}$$

Adapun maksud dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

- a. Nilai konstanta sebesar 8,215 artinya jika seluruh variabel dianggap konstanta, maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,215.
- b. Nilai koefisien variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,114 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,014 dengan asumsi variabel lainnya (kompensasi) bernilai tetap atau nol (0) atau konstan. Artinya semakin baik kompensasi dan kompetensi yang diterapkan oleh PT. Galaxy Surya Panenlindo, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,840 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan variabel kompetensi sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,840 dengan asumsi variabel lainnya (kompetensi) bernilai tetap atau nol (0) atau konstan. Artinya semakin baik kompetensi yang diterapkan oleh PT. Galaxy Surya Panenlindo, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

1. Uji Hipotesisi Penelitian

Uji hipotesis dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut.

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) mampu menjelaskan perilaku variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Untuk mengetahui signifikan uji t yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung yang diperoleh dari hasil *output* SPSS dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dalam penelitian ini dengan menggunakan hasil atau *output* SPSS adalah:

Sig t < 0,05 = maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Sig t > 0,05 = maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Cara kedua uji t dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun kriteria keputusannya adalah:⁷²

t hitung > t tabel = maka Ho ditolak dan Ha diterima.

t hitung < t tabel = maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Adapun nilai tabel dalam penelitian ini adalah 0.1251. Nilai tersebut didapatkan dari df (*degree of freedom*) = n-k dimana n =

⁷² Zahriyah, *Aplikasi Komputer Statistik*, 56.

jumlah responden keseluruhan dan $k =$ jumlah variabel baik variabel bebas maupun terikat. Jadi $df = n - k = 176 - 4 = 172$. Berikut adalah hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 22:

Tabel 4.11
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,215	1,052		7,812	,000
	Kompensasi	,014	,014	,024	1,036	,301
	Kompetensi	,840	,020	,955	41,996	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Dari hasil uji t (parsial) pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung kualitas interaksi adalah 0,014 sedangkan nilai t tabel adalah 0,1251 dengan nilai signifikansi 0,301 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel dan dinyatakan tidak berpengaruh, maka hipotesis yang diajukan ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, bahwa variabel kompensasi meskipun PT. Galaxy Surya Panenlindo sudah memberikan gaji atau upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas

terhadap karyawan, hal itu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel kualitas kompetensi (X_2), diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 0,840 sedangkan nilai t tabel adalah 0.1251 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dan dinyatakan signifikan maka hipotesis yang diajukan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa PT. Galaxy Surya Panenlindo sudah memberikan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang baik, hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi menggunakan hasil dari output SPSS dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05, kriterianya sebagai berikut:⁷³

Sig $f < 0,05$ = maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sig $f > 0,05$ = maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

⁷³ Zahriyah, *Aplikasi Komputer Statistik*, 56.

Selain itu dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai f hitung dengan f tabel. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:⁷⁴

f hitung $>$ f tabel = maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

f hitung $<$ f tabel = maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun nilai f tabel dalam penelitian ini adalah 2,66. Nilai tersebut didapatkan dari df_1 untuk pembilang atau sering disimbolkan dengan N_1 dengan rumus $df_1 = k-1$ dan df_2 untuk penyebut atau sering disimbolkan dengan N_2 dengan rumus $df_2 = n-k$, dimana n = jumlah responden keseluruhan dan k = banyaknya variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat.⁷⁵ Jadi df_1 (N_1) = $k-1 = 4-1 = 3$ dan df_2 (N_2) = $n-k = 176-4 = 172$. Berikut ini adalah hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 22:

Tabel 4.12

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1875,300	2	937,650	882,845	,000 ^b
	Residual	183,739	173	1,062		
	Total	2059,040	175			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

⁷⁴ Zahriyah, 57.

⁷⁵ Sugiyono dan Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*, 207.

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMPENSASI

Berdasarkan hasil uji f (simultan) di atas, didapatkan nilai signifikansi f sebesar 0,000 dengan f hitung sebesar 882,845. Karena signifikansi $f < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan f hitung $> f$ tabel ($882,845 > 2,66$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Surya Panenlindo.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi *R Square* adalah 0,75; 0,50; 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, sedang dan lemah. Setiap tambahan satu variabel independen, maka nilai *R Square* pasti akan meningkat. Oleh karena itu sangat dianjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R Square* dalam mengevaluasi model regresi, dimana nilainya dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Jika dalam uji regresi didapat nilai *adjusted R Square* negatif, maka nilai tersebut dianggap nol. Koefisien determinasi tersebut ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* pada SPSS 22 pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,954 ^a	,911	,910	1,031
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Data diolah, 2020.

Hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,910 atau 91%, jadi variabel kompensasi dan kompetensi memiliki hubungan determinasi terhadap variabel Y sebesar 91% dan sisanya 9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan kompetensi sebesar 91%. Demikian sisanya sebesar 9% dipengaruhi model lain di luar model penelitian.

D. Pembahasan

Pengaruh masing-masing variabel independen (kualitas interaksi, kualitas lingkungan, dan kualitas hasil) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompensasi (X_1) sebesar $0,014 > t$ tabel $0,1251$ dengan nilai probabilitas signifikansi $0,301 > \alpha$ ($0,05$). Nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan probabilitas signifikansi yang lebih besar dari taraf signifikansi menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Riyadi (2011) dan Mutmainah (2013) yang menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh terhadap kompensasi. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi untuk karyawan biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, bingkisan hari raya, dan klaim biaya

sakit. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup banyak, tetapi kinerja karyawan tidak berpengaruh karena karyawan sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.⁷⁶

Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Tanod Nanda Aromega (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan gaji, upah dan intensif sudah diterima dengan baik, dan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bentuk apapun, disebabkan gaji sudah mereka terima dalam satu bulan masa kerja. Berlandaskan asuransi, tunjangan dan cuti itu semua sudah diperoleh dengan baik oleh karyawan, jadi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁷⁷

Diperkuat juga dengan penelitian oleh Anoki Herdian Dito (2010) Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga melalui motivasi kerja, yang dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja yang lebih besar dibanding pengaruh langsung terhadap kinerja ompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas

⁷⁶ Zainuri, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Busines". *Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 1 NO. 1, 2018, 39.

⁷⁷ Tanod Nanda Aromega, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 7 NO. 1 2, 2019. 741-750.

dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.⁷⁸

Hasil tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan dilihat dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya. berbentuk pendapatan yang berupa uang, barang yang diberikan kepada pegawai sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan pada instansi. William dan Keith menyatakan kompensasi adalah apapun yang diterima oleh pegawai itu merupakan balas jasa akan pekerjaan yang telah dilaksanakan. Adrew dan Edwin juga mendeskripsikan hal yang serupa terkait kompensasi yaitu segala hal yang berkontribusi atau dinilai sebagai bentuk balasan yang adil dan pantas di berikan ke pekerja karena menciptakan keinginan instansi.⁷⁹

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Nico Pratama Onasie pada jurnal yang berjudul “Analisis

⁷⁸ Anoki Herdian Dito “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. slamet langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening”., Skripsi (Universitas Diponegoro: Semarang, 2010), 85)

⁷⁹Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 101.

Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Lima Pekanbaru” pada variabel kualitas interaksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terbukti pada variabel Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Lima Pekanbaru dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3,095 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 (t hitung lebih besar dari t tabel sebesar $3,095 > 1,980$. dan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$.⁸⁰

2. Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa nilai t hitung variabel kualitas Kompetensi (X_2) sebesar $0,840 < t$ tabel 0.1251 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan probabilitas signifikansi yang lebih besar dari taraf signifikansi menunjukkan bahwa dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa PT. Galaxy Surya Panelindo sudah memberikan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang baik, hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan adalah kompetensi. Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, maka ia akan mampu baik dari segi pengetahuan,

⁸⁰ Nico Pratama Onasie, “Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Hotel Bintang Lima Pekanbaru”, *Jom Fekon*, Vol. 2, No. 1, (2015)

keterampilan, maupun mental serta karakter produktifnya. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Sudarmanto bahwa kompetensi merupakan hubungan antara karakteristik individu dan performansi kerja. Karakteristik individu yang dimaksud mencakup; dorongan, sifat/watak, citra diri, dan pengetahuan yang akan menentukan perilaku orang dalam berkerja. Sedangkan perilaku merupakan tindakan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang ditentukan oleh keterampilan atau keahlian yang dimiliki.⁸¹

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Achmad Maharudin pada skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri Pasuruan” yang menyatakan bahwa variabel kualitas lingkungan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Analisis Kompensasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condoro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang

Berdasarkan hasil uji f (simultan) di atas, didapatkan nilai signifikansi f sebesar 0,000 dengan f hitung sebesar 882,845. Karena signifikansi $f < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan f hitung $> f$ tabel ($882,845 > 2,66$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara

⁸¹ Sudarmanto, “*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam organisasi*”, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009.

simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Surya Panenlindo.

Sebagaimana mestinya pegawai yang telah bergantung di instansi sebagai awal pekerjaan, mendeskripsikan relasi pegawai dengan pengusaha merupakan kerjasama yang saling menguntungkan satu sama lain. Pengusaha tidak akan bekerja sendiri tanpa pegawai dan sebaliknya pekerja tidak akan bekerja tanpa adanya pengusaha. Tanggung jawab atasan kepada pegawai dapat berupa upah yang sesuai, menyediakan fasilitas, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meng improve kapabilitas dan keunggulan pegawai, mengembangkan kepribadian yang lebih baik, membantu pegawai agar bisa sukses, dan memberikan suatu reward atas prestasi serta tunjangan sosial dan memberikan UP (uang pesangon).⁸²

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Kompetensi memiliki relevansi dalam Kinerja Karyawan. Adapun besar pengaruh variabel Kompensasi, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan cukup besar, yaitu 91% dan sisanya 9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model atau yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

⁸² Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, *Tafsir Al-Qur'an Tematik* (Jakarta: Kamil Pustaka, 2014), 18.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompensasi (X_1) sebesar $0,014 > t$ tabel $0,1251$ dengan nilai probabilitas signifikansi $0,301 > \alpha$ ($0,05$). Nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan probabilitas signifikansi yang lebih besar dari taraf signifikansi menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak
2. Hasil pengujian diketahui bahwa nilai t hitung variabel kualitas Kompetensi (X_2) sebesar $0,840 < t$ tabel $0,1251$ dengan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan probabilitas signifikansi yang lebih besar dari taraf signifikansi menunjukkan bahwa dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa PT. Galaxy Surya Panenlindo sudah memberikan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang baik, hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian uji f (simultan) didapatkan nilai signifikansi f sebesar $0,000$ dengan f hitung sebesar $882,845$. Karena signifikansi $f < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan f hitung $> f$ tabel ($882,845 > 2,66$), maka H_a diterima dan H_0

ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Galaxy Surya Panenlindo.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Galaxy Surya Panenlindo

Disarankan di masa akan datang, kompensasi dan kompetensi sesuai dengan kinerja karyawan oleh PT. Galaxy Surya Panenlindo menjadi pertimbangan agar pemberian kinerja karyawan tersebut sesuai dengan kompensasi dan kompetensi yang mengalami penurunan.

2. Bagi peneliti lain

Kinerja Karyawan tidak hanya mampu diukur oleh kompensasi dan kompetensi, Karena indikator-indikator yang terdapat didalam Pendekatan *Brandy & Cronin* sebagai alat ukur dari kompensasi dan kompetensi hanya sebagian dari beberapa faktor lain yang dapat mengukur keinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2015. Analisis Stastik untuk Bisnis: dengan Regresi, Korelasi dan Nonparametik. Yogyakarta: BPFE.
- Ali, Muhammad. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Logika.
- Aminah, Henny. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. Seminar Nasional Inovasi dan Ren (SNIT).
- Anggoro, Sofian Wahyu. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Gula Plastik di Sragen". Skripsi Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Anggraeni, Marissa, Trias Setrowati, Yusron Rozzaid. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Kayrawan PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang". Skripsi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Arifin Samsul, Arif Rachman Putra, Cahya Fajar Budi Hartono. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Tehadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekuitas.
- Arifin, Samsul, Arif Rachman Putra, Cahya Fajar Budi Hartono. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekuitas.
- Budi Yulianto. 2020. Perilaku Penggunaan APBD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Cendrawasih, Yulika. 2019. "Pengaruh Kompentensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya". Skripsi Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Desmawaty. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuanbatu Selatan. Jurnal Ecobisma.
- Fauziah, Sumainah, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami. 2016. "Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan". Skripsi Universitas Brawijaya Malang.

- Ghazali Imam. 2002. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.
- Ghofur, Abdul. 2020. “Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan di PT Mustika Buana Sejahtera Lumajang”. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang.
- Hasanah dan Susanti. 2021. Pengaruh Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hatindo Metal Utama. *e-jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*.2. 2.
- Hasibun. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herry, Simamaora. 2004. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Skripsi STIE YKPN Yogyakarta.
- Hutapea, Parulian, dan Nurian Toha. 2008. *Kompensasi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jonathan Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* . Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kalistra. 2018. “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisit Golongan III Palembang”. Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an Kementerian Agama RI. 2014. *Tafsir Al-Qur’an Tematik*. Jakarta: Kamil Pustaka.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Marsinah Luis. 2019. *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Moehariono.2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 4. 2.
- Prinansa, Donni Junni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purnomo, Joko. 2016. *Penyelenggaraan Pemerintah Desa*. Yogyakarta: Infest.

- Rahayuningsih, Sri. 2017. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Dan Call For Parers UNISBANK Ke-3.
- Rahayuningsih, Sri. 2017. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Dan Call For Parers UNISBANK Ke-3.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. BEM Batam. Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Call For Paper FEB UMSIDA.
- Riduan dan Sunart. 2009. Pengantar Statistika. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Rinawanti Nenny. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPK Wilayah Bandung. Jurnal Bisnis dan Iptek. 9. 1.
- Rivai Veitzhal, dan Ella Jauvan. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veizal. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo, 2003.
- Rizal Abdul, Fakhry Zamzam dan Luis Marnisah. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. Integritas Jurnal Manajemen Profesional. 2. 1.
- Sanjaya, I Kadek Edy dan Ayu Desi Indrawati. 2010. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. Skripsi Universitas Udayana Bali.
- Siregar. 2013. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Jakarta : BPFE.
- Sudarmanto. 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam. Jurnal Benefit. 4.
- Suhardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam

Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Benefit.

Sujarweni Wiratna. 2014. SPSS untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta : Alfabeta.

Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.

Teguh Ambar dan Rosyidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tim Penyusun. 2017. Pedoman Penulis Karya Ilmiah. Jember: IAIN Jember Press.

Umar Husein. 2008. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivisik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo. 2016. Manajemen Kerja. Depok: PT. Prajakrafindo Persada.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fina Anggitya Faidatul Dewi Rosita

Nim : E20173058

Prodi/Jurusan : Akuntansi Syariah/Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institute : Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang”**. Bukan merupakan hasil plagiat dan/atau tidak mengandung unsur plagiat (*plagiasi*).

Demikin surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 14 April 2022

Saya yang menyatakan,

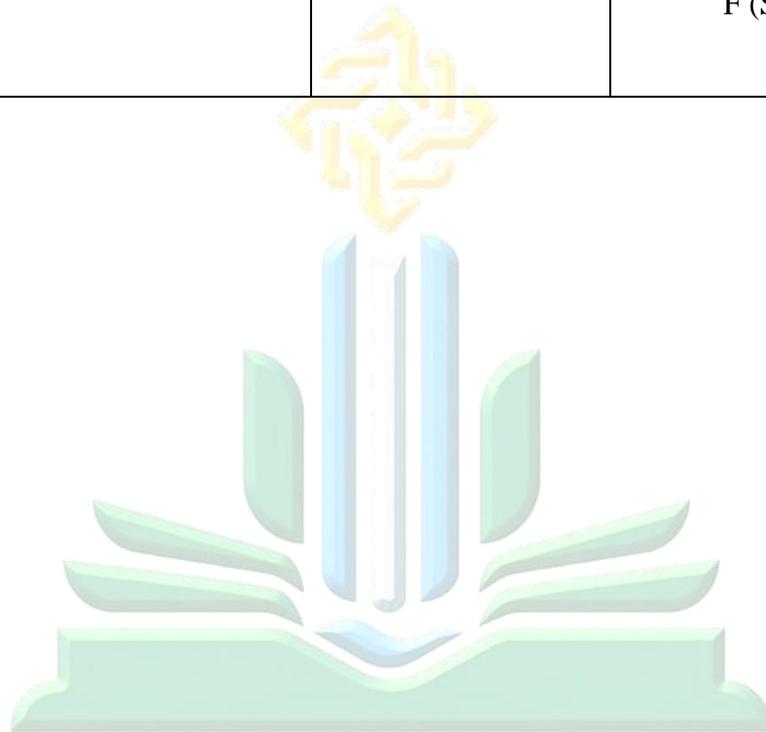


Fina Anggitya Faidatul Dewi Rosita
NIM. E20173058

Matrik

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang	1. Kompensasi (X1)	a. Gaji atau upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas	a. Kuesioner (angket) b. Observasi c. Dokumentasi	1. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan jenis penelitian Deskriptif 2. Penentuan sampling : <i>Simple Random Sampling</i> 3. Metode pengumpulan data :	1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang? 2. Apakah ada pengaruh antara kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindio Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang? 3. Apakah ada pengaruh antara kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Surya Panelindio Desa
	2. Kompetensi (X2)	4) Pengetahuan 5) Keterampilan 6) Sikap		a. Kuesioner (Angket) b. Observasi c. Dokumentasi 4. Metode analisis data :	
	3. Kinerja Karyawan (Y)	6) Kuantitas pekerjaan, 7) Kualitas pekerjaan, 8) Ketepatan waktu, 9) Kehadiran, 10) Kemampuan kerjasama.		a. Uji asumsi klasik b. Uji validasi dan reliabilitas c. Analisis regresi berganda d. Uji koefisien determinasi (R ²) e. Uji hipotesis : analisis uji t (Parsial) dan uji	

				F (Simultan)	Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang?
--	--	--	--	--------------	---



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

JURNAL PENELITIAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPENTESI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT GALAXY SURYA
PANENLINDO DESA CONDRU KECAMATAN PASIRIAN
KABUPATEN LUMAJANG**

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan
1.	13 Desember 2020	Menyerahkan surat izin penelitian
2.	14 Januari 2020	Penerimaan izin penelitian
3.	17 Januari 2020	Wawancara dengan beberapa karyawan dan staf karyawan PT Galaxy Surya Panenlindo
4.	4 Mei 2020	Mengambil data primer dari karyawan PT Galaxy Surya Panenlindo
5.	14 September 2020	Mengolah data dari kuesioner yang telah di isi oleh karyawan PT Galaxy Surya Panenlindo
6.	17 Desember 2020	Meminta surat keterangan selesai penelitian

ANGKET/KUISIONER

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPENTESI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GALAXY SURYA PANENLINDO DESA CONDRU KECAMATAN PASIRIAN KABUPATEN LUMAJANG

A. Karakteristik Responden

Petunjuk : berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai.

1. Nama :
2. Usia :
 - a. Dibawah 20 tahun
 - b. 20-30 tahun
 - c. 31-40 tahun
 - d. 41-50 tahun
 - e. 50 tahun keatas
3. Jenis kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan

B. Tingkat Kualitas Interaksi, Kualitas Lingkungan, Kualitas Hasil, Dan Kinerja Karyawan

Lingkari angka yang paling sesuai dengan penilaian anda terhadap masing-masing pertanyaan berikut ini dengan pedoman penilaian sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Ragu-Ragu/Netral (RR) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

No	Pertanyaan Kualitas Pelayanan	SS	S	RR	TS	STS
	Kompensasi (X1)					
1.	Saya menerima gaji pokok setiap bulan	5	4	3	2	1
2.	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu	5	4	3	2	1

3.	Gaji yang saya terima selama ini telah memenuhi kebutuhan	5	4	3	2	1
4.	Gaji yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan	5	4	3	2	1
5.	Gaji yang saya terima meningkatkan kinerja saya	5	4	3	2	1
6.	Saya mendapatkan hak kenaikan gaji setiap tahun (setahun sekali)	5	4	3	2	1
7.	Perusahaan memberikan saya bayaran lembur pada karyawan yang bekerja melebihi dari jam kerja	5	4	3	2	1
8.	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila telah mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan	5	4	3	2	1
9.	Saya mendapat tunjangan berupa fasilitas kesehatan	5	4	3	2	1
10.	Perusahaan memberikan saya jaminan hari tua	5	4	3	2	1
Kompetensi (X₂)						
11.	Saya mampu menyampaikan ide-ide terkait dengan pekerjaan	5	4	3	2	1
12.	Saya mampu berimajinasi dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
13.	Saya mampu mengambil keputusan terkait pekerjaan	5	4	3	2	1
14.	Saya mampu memahami emosi dalam menyelesaikan masalah	5	4	3	2	1
15.	Saya bersikap terbuka apabila mendapat teguran dari atasan	5	4	3	2	1
16.	Saya menerima masukan mengenai pekerjaan dari rekan kerja	5	4	3	2	1
17.	Saya mampu mengikuti peraturan-peraturan perusahaan	5	4	3	2	1
18.	Saya mampu mengingat pengalaman masalah lalu sebagai pembelajaran untuk seterusnya	5	4	3	2	1
19.	Saya mampu memecahkan masalah dengan menggunakan logika	5	4	3	2	1
20.	Saya mampu memahami setiap informasi yang diberikan	5	4	3	2	1

Kinerja Karyawan (Y)						
21.	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang saya lakukan saat ini	5	4	3	2	1
22.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan, sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	5	4	3	2	1
23.	Bidang pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan minat saya miliki	5	4	3	2	1
24.	Saya mampu melakukan pekerjaan saat ini karena telah memiliki pengalaman	5	4	3	2	1
25.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang dilakukan saat ini dengan baik	5	4	3	2	1
26.	Pembagian tugas secara adil memotivasi saya untuk mencapai hasil kerja yang optimal	5	4	3	2	1
27.	Pimpinan selalu memberi arahan saya dalam pelaksanaan kerja ketika mengalami kesulitan	5	4	3	2	1
28.	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan	5	4	3	2	1
29.	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang tepat waktu	5	4	3	2	1
30.	Dalam bekerja saya selalu mengikuti peraturan di perusahaan	5	4	3	2	1

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

36	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
43	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	38
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
63	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
64	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	34
65	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	29
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	45
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	44

75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
77	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3	35
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
83	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
85	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
87	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3	36
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
89	5	5	4	3	3	3	3	5	5	4	40
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
92	5	5	2	2	2	2	2	5	5	2	32
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
95	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	38
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
97	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
102	5	5	3	3	4	4	4	5	5	3	41
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
105	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
108	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
110	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
113	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28

114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
115	5	5	2	2	3	3	5	5	5	2	37
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
117	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	40
118	5	5	3	3	4	3	3	5	5	3	39
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
120	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	47
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
122	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	46
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
125	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
127	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
128	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
129	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
130	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
136	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
142	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
144	2	3	3	3	5	5	5	2	3	3	34
145	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
146	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
147	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	41
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
150	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47
151	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
152	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48

153	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
157	5	5	3	3	4	4	4	5	5	3	41
158	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
159	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
161	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	42
162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
163	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
164	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	34
165	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
166	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
167	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
168	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
169	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
170	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
173	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
175	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
176	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KARAHAJA ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

NO	Kompetensi (X2)										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	43
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
3	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	40
4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	41
5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	41
6	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	41
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
11	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	38

12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
13	4	3	3	4	5	4	5	3	3	4	38
14	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	46
15	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	38
16	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	44
17	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	42
18	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
21	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
22	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
23	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
24	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
25	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
26	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	42
27	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	45
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
29	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
30	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
31	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	43
32	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	41
33	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	43
34	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	39
35	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
38	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	44
39	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
41	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
42	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
43	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
44	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
45	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
49	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
50	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45

51	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
52	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
54	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
58	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
61	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	34
62	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44
65	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	37
66	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
67	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
68	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	39
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
74	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	47
75	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
76	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
77	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
78	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	46
79	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
80	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
81	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45
82	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
83	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
85	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
86	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
87	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
88	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
89	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47

168	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
172	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
173	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
175	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

NO	Kinerja Karyawan (Y)										Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	42
2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
3	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	39
4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	43
5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	41
6	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	41
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
10	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
11	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	41
12	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
13	4	3	3	4	5	4	5	5	5	3	41
14	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	46
15	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	41
16	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	44
17	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	41
18	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
20	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
21	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
22	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	47
23	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
24	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
25	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
26	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	42

27	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	45
28	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
29	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
30	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	41
31	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	42
32	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	43
33	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	43
34	4	4	5	4	3	3	3	3	5	5	39
35	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
37	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	36
38	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	44
39	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
41	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
42	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
43	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
44	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
49	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
50	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44
51	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
52	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
54	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
58	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
61	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	36
62	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
65	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	40

66	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
67	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	42
68	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	42
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
74	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	44
75	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
76	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
77	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
78	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
79	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
80	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
81	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
82	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
83	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
84	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
85	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
86	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
87	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
88	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
89	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
90	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
91	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
92	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
93	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
94	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
95	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	46
96	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
97	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
98	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
99	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
100	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
101	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
102	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
103	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
104	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	46

VALIDITAS

(X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
X1.1	Pearson Correlation	1	,567**	,468**	,416**	,424**	,375**	,438**	1,000**	,567**	,468**	,691**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
X1.2	Pearson Correlation	,567**	1	,671**	,554**	,500**	,471**	,409**	,567**	1,000**	,671**	,800**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
X1.3	Pearson Correlation	,468**	,671**	1	,838**	,688**	,619**	,596**	,468**	,671**	1,000**	,894**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0
	N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
X1.4	Pearson Correlation	,416**	,554**	,838**	1	,797**	,696**	,578**	,416**	,554**	,838**	,856**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
	N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
X1.5	Pearson Correlation	,424**	,500**	,688**	,797**	1	,773**	,580**	,424**	,500**	,688**	,814**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
	N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
X1.6	Pearson Correlation	,375**	,471**	,619**	,696**	,773**	1	,642**	,375**	,471**	,619**	,774**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
	N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
X1.7	Pearson Correlation	,438**	,409**	,596**	,578**	,580**	,642**	1	,438**	,409**	,596**	,720**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0

Y.6	Pearson Correlation	,220**	0,14	,175*	,363**	1	,396**	,417**	,356**	0,14	,570**
	Sig. (2-tailed)	0	0,07	0,02	0		0	0	0	0,07	0
	N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
Y.7	Pearson Correlation	0,09	0,01	0,06	,322**	,396**	1	,723**	,250**	0,01	,515**
	Sig. (2-tailed)	0,21	0,86	0,43	0	0		0	0	0,86	0
	N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
Y.8	Pearson Correlation	0,08	-0,02	0,06	,333**	,417**	,723**	1	,333**	-0,02	,509**
	Sig. (2-tailed)	0,32	0,8	0,4	0	0	0		0	0,8	0
	N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
Y.9	Pearson Correlation	0,04	0,01	0,15	,212**	,356**	,250**	,333**	1	0,01	,375**
	Sig. (2-tailed)	0,64	0,93	0,05	0,01	0	0	0		0,93	0
	N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
Y.10	Pearson Correlation	,532**	1,000**	,570**	,327**	0,14	0,01	-0	0,01	1	,686**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0,07	0,86	0,8	0,93		0
	N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
Y	Pearson Correlation	,641**	,686**	,666**	,648**	,570**	,515**	,509**	,375**	,686**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176

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

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

RELIABILITAS

(X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,935	10

(X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,862	10

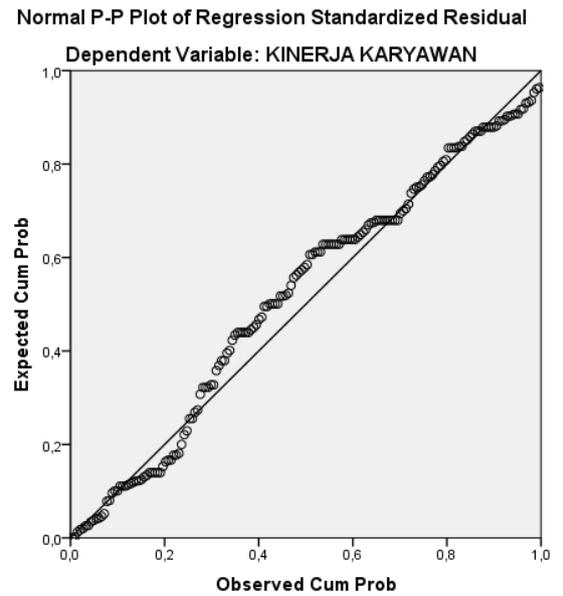
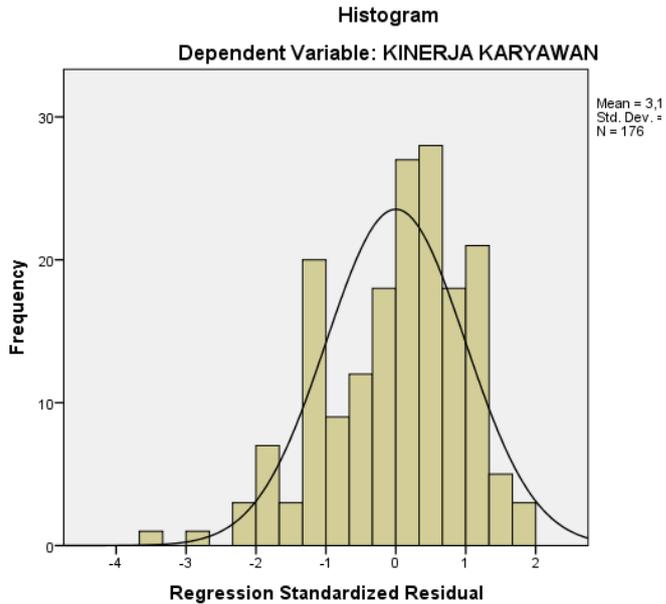
(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,802	10

UJI ASUMSI KLASIK

A. UJI NORMALITAS

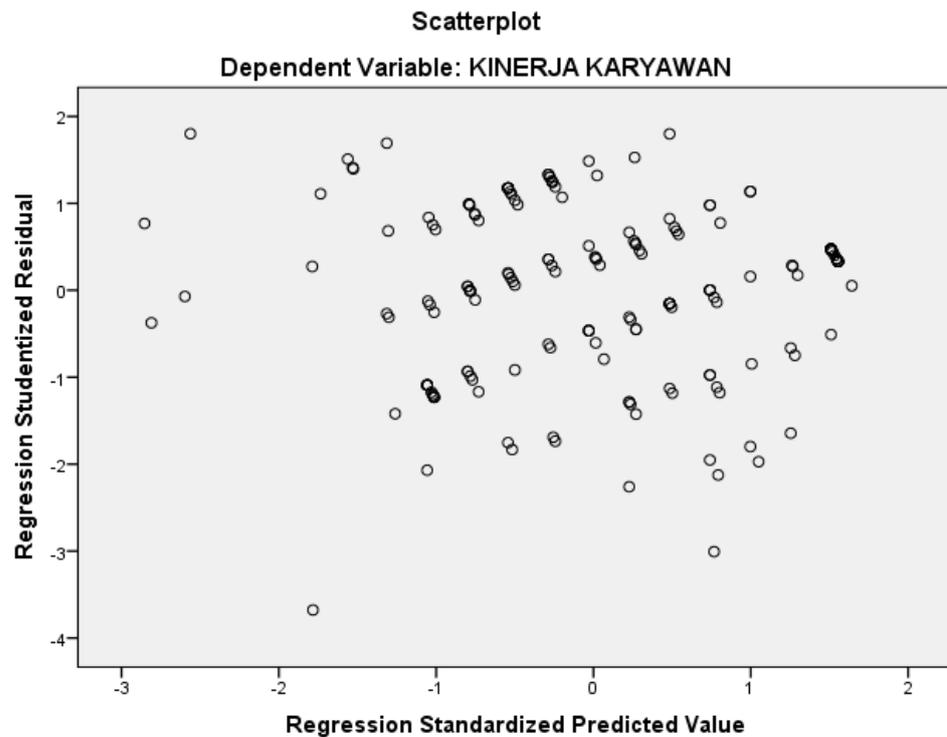


B. MULTIKOLINIERITAS

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,997	1,003
Kompetensi	,997	1,003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

C. HETEROSKEDASTISITAS



Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,215	1,052		7,812	,000
	Kompensasi	-,014	,014	-,024	-1,036	,301
	Kompetensi	,840	,020	,955	41,996	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,215	1,052		7,812	,000
	Kompensasi	-,014	,014	-,024	-1,036	,301
	Kompetensi	,840	,020	,955	41,996	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI F (Simultan)

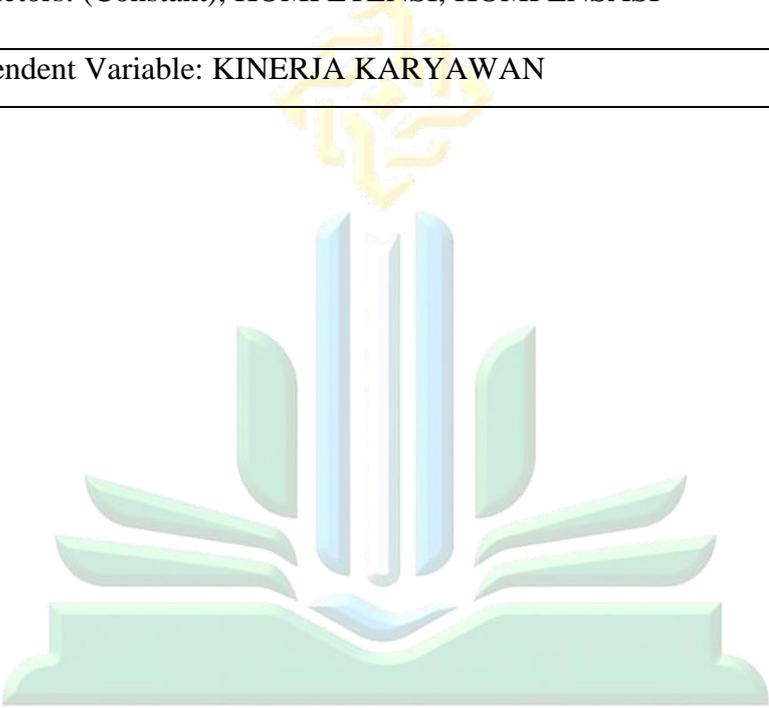
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1875,300	2	937,650	882,845	,000 ^b
	Residual	183,739	173	1,062		
	Total	2059,040	175			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMPENSASI

Koofisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,954 ^a	,911	,910	1,031
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DOKUMENTASI PENELITIAN



Area masuk ruang produksi penggilingan bahan.



Riper long core dengan ukuran 0,4 mm.



Bagian depan press 2 memasukkan bahan.



Bagian belakang press 2 sudah siap sempurna pengeringan.



Dari sending masuk ke glow pelapisan.



Bahan kayu yang sudah kering dimasukkan ke dalam produksi untuk di ripper.



Kemudian dimasukkan ke mesin sanding dihaluskan.



Siap setting dimasukkan ke mesin glow.



Kemudian dimasukkan ke dalam press 1 perekatan lem.



Kemudian penyeleksian dan finishing, packing dan siap pengiriman.



Pembagian kuesioner pada karyawan.



Wawancara pada karyawan.



Pembagian kuesioner pada karyawan.



Pembagian kuesioner pada karyawan.



Wawancara dan pembagian kuesioner pada karyawan.



Pembagian kuesioner pada karyawan.

SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>

Nomor : B- /UIN.20/7.a/PP.00.9/04/2021 25 Oktober 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala PT GAIAXY SURYA PANELINDO
Jl. Raya Pasirian No.3, Kebonan, Condro, Pasirian, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur
67372

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Fina Anggitya Faidatul Dewi Rosita
NIM : E20173058
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Prodi : AKkuntansi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galaxy Surya Panelindi Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,


Abdul Rokhim

SURAT SELESAI PENELITIAN

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Fina Anggitya Faidatul Dewi Rosita
Nim : E20173058
Universitas : Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Prodi : Akuntansi Syariah

Telah melakukan penelitian di PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang mulai dari tanggal 1 November s/d 30 November 2021 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul *"PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GALAXY SURYA PANELINDO DESA CONDRU KECAMATAN PASIRIAN KABUPATEN LUMAJANG"*

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Lumajang 30 November 2021
PT Galaxy Surya Panelindo (Persero)
Lumajang



BIODATA PENULIS



A. Data Pribadi

Nama Lengkap : Fina Anggitya Faidatul Dewi Rosita
NIM : E20173058
Tempat/Tanggal Lahir : Lumajang, 30 Agustus 1998
Alamat : Desa Pasirian RT/RW 001/004 Kec.
Pasirian Kab. Lumajang.
Program Studi : Akuntansi Syari'ah
Jurusan : Ekonomi
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
No. Handphone : 085746022241
Email : finaanggitya10@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. MI NURUL ISLAM PASIRIAN
2. SMP NEGERI 1 PASIRIAN
3. SMA NEGERI TEMPEH
4. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

C. Pengalaman Organisasi

1. Anggota HMPS AKS UIN KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER periode 2017/2018
2. Anggota UKOR UIN KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER periode 2018/2019
3. Anggota PMII UIN KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER