

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**(Studi pada PT. Rumpun Sari Medini, Dsn. Ngesrep Balong, Kec.  
Limbangan, Kab. Kendal)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 dalam Ilmu Ekonomi Islam**



**OLEH:**

**ZIYULKHAQ ADI PRASTYO**

**122411192**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS NEGERI ISLAM WALISONGO  
SEMARANG  
2019**



**Hasyim Syarbani, Drs., MM., H**  
NIP. 195709131982031002  
Jl. Pelem Kuweni No 8 Rt 07/02 Tambak Aji Ngaliyan

**Much Fauzi, SE., MM., H**  
NIP. 197302172006041001  
Jl. Karangrejo Tengah IX/ Gajahmungkur Semarang

---

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks  
Hal : Naskah Skripsi  
An. Sdr. Ziyaulkhaq Adi Prastyo

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
UIN Walisongo

***Assalamu'alaikum Wr. Wb***

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya,  
bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

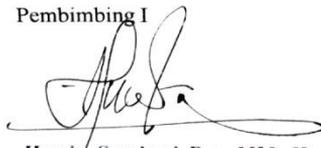
Nama : Ziyaulkhaq Adi Prastyo  
Nomor Induk : 122411192  
Judul : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi pada PT Rumpun Sari Medini, Dsn. Ngesrep  
Balong, Kec. Limbangan, Kab. Kendal)

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat  
segera dimunaqasyahkan. Atas Perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

***Wassalamu'alaikum Wr.Wb.***

Semarang, 23 Januari 2019

Pembimbing I



**Hasyim Syarbani, Drs., MM., H**  
NIP. 195709131982031002

Pembimbing II



**Much. Fauzi, SE., MM., H**  
NIP. 19730217006041001





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. Dr. Hamka KM 2 Kampus III Ngaliyan Semarang 50185 (024) 7601291

**PENGESAHAN**

Nama : Ziyaulkhaq Adi Prastyo  
NIM : 122411192  
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT.Rumpun  
Sari Medini, Dsn, Ngesrep Balong, Kec, Limbangan, Kab.  
Kendal )

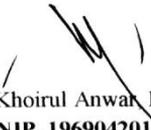
Telah dimunaqasyahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan  
predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal : 15 Mei 2019.

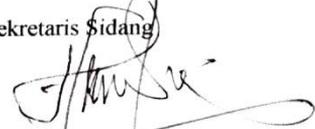
Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu  
(S1) dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Semarang, 10 Juli 2019

Ketua Sidang

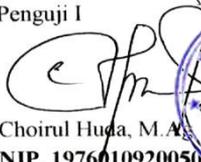
Sekretaris Sidang

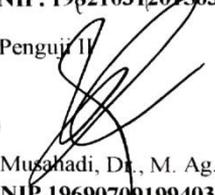
  
Khoiril Anwar, M.Ag.,H  
NIP. 196904201996031002

  
Hasyim Syarbani, Drs., MM., H  
NIP. 198210312015031003

Penguji I

Penguji II

  
Choirul Huda, M.Ag.  
NIP. 1976010920050

  
Musahadi, Dr., M. Ag. H.  
NIP.196907091994031003

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Hasyim Syarbani, Drs., MM., H  
NIP. 197302172006041001

  
Much Fauzi, SE., MM., H  
NIP.195709131982031002



## **MOTTO**

Ilmu itu lebih baik dari harta, ilmu akan menjagamu dan akan menjaga harta. Ilmu itu hakim (penghukum), sementara harta terhukum. Jika harta itu akan berkurang jika dibelanjakan, maka ilmu akan bertambah jika dibelanjakan (Sayidina Ali bin Abi Thalib)

Manusia yang paling lemah adalah orang yang tak mampu mencari teman. Tetapi yang lebih lemah dari itu yaitu orang yang mendapat banyak teman namun ia menyia-nyiakannya  
(Ali bin Abi Thalib)



## **PERSEMBAHAN**

Penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Adapun penulis ingin mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Untuk kedua orang tua saya yang telah mendoakan, mendidik, menjaga dan merawat saya sedari lahir hingga saat ini.
2. Untuk saudara-saudara yang selalu memberikan semangat dan mendukung saya.
3. Untuk seluruh keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi.
4. Untuk bapak Hasyim Syarbani, Drs., MM., H selaku pembimbing satu dan bapak Much. Fauzi, SE., MM., H selaku dosen pembimbing dua, saya ucapkan terimakasih sudah membantu dan memberikan masukan agar skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Untuk seluruh sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan semangat agar tidak putus asa dalam mengerjakan skripsi.
6. Terimakasih untuk Almamater Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.



## DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 23 Januari 2019

Deklarator.



Ziyaulkhaq Adi Prastyo

NIM 122411192



## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Rumpun Sari Medini. Variabel independen meliputi Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Rumpun Sari Medini sebanyak 69 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan observasi. Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari arsip perusahaan yang merupakan data primer. Metode analisis data yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis adalah dengan metode analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka didapat hasil penelitian bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengembangan SDM ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). 3). Secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel pengembangan SDM ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Kata Kunci** : Kompensasi, Pengembangan Sumber daya Manusia dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

This research was conducted with the aim to test how much influence the Compensation and Human Resource Development has on Employee Performance in the company PT. Sari Medini Group. Independent variables include Compensation and Human Resource Development, while the dependent variable is Employee Performance.

The sample used in this study is employees of PT. Sari Medini Group consists of 69 employees. Data collection uses questionnaire and observation methods. The data needed in this study is obtained from company records which are primary data. Data analysis methods used to test hypotheses are multiple linear regression analysis methods.

Based on the results of the research that has been done on all the data obtained, the results of the research show that: 1) There is a positive and significant effect of the compensation variable (X1) on employee performance (Y). 2) There is a positive and significant effect of the HR development variable (X2) on employee performance (Y). 3). Simultaneously or together there is a positive and significant influence of the compensation variable (X1) and the HR development variable (X2) on employee performance (Y).

**Keywords:** Compensation, Human Resource Development and Employee Performance

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmanirrahim*

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada PT. RUMPUN SARI MEDINI, Dsn. Ngesrep Balong, Kec. Limbangan, Kab. Kendal) Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Strata 1 (SI) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis sehingga dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit mendapat bantuan, petunjuk, saran-saran maupun arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan rendah hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang
2. Dr. H. Imam Yahya, M.Ag., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, Wakil dekan I, II, dan III serta para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

3. Bapak Ahmad Fuqon, Lc. M.A., selaku Kepala Jurusan Ekonomi Islam dan Bapak Mohammad Nadzir, MSI. Selaku Sekjur Ekonomi Islam.
4. Bapak Hasyim Syarbani, Drs., MM., H selaku pembimbing I dan Bapak Much. Fauzi, SE., MM., H., selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Rekan-rekan dan sahabat-sahabat penulis, yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang selalu mendukung terus dalam penulisan skripsi ini.
6. Dan tidak lupa semua pihak yang membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa hasil yang telah dicapai dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan penulis. Untuk itu, saran dan pendapat sangat penulis harapkan. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Semarang, 23 Januari 2019

Penulis,

Ziyaulkhaq Adi Prastyo  
NIM 122411192

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Persetujuan Pembimbing .....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Halaman Motto .....	iv
Persembahan .....	v
Deklarasi .....	vi
Abstrak .....	vii
Abstract .....	viii
Kata Pengantar .....	ix
Daftar Isi .....	xi
Daftar Tabel .....	xvi
Daftar Gambar .....	xvii
<b>BAB I</b> <u>P</u> ENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	9
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	10
1.4 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II</b> <u>T</u> INJAUAN PUSTAKA .....	12
2.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1 Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan.....	12

2.1.2	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	
	Karyawan.....	13
2.1.3	Indikator Kinerja.....	14
2.2	Kompensasi.....	17
2.2.1	Pengertian kompensasi.....	17
2.2.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi .....	20
2.2.3	Jenis-jenis kompensasi .....	23
2.2.4	Kompensasi dalam Perspektif Islam .....	26
2.2.5	Tujuan Kompensasi .....	30
2.2.6	Sistem Kompensasi .....	32
2.2.7	Jenis-jenis kompensasi.....	32
2.2.8	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan .	33
2.3	Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	35
2.3.1	Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia .	35
2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	38
2.3.3	Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia....	42
2.3.4	Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan.....	44
2.3.5	Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	45
2.3.6	Peserta, Waktu dan Tempat Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	46
2.3.7	Sifat-Sifat Pengembangan Sumber Daya Manusia..	48
2.3.8	Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	49
2.3.9	Desain Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	50

2.4 Penelitian Terdahulu.....	51
2.5 Kerangka Pemikiran Teoritik .....	54
2.6 Perumusan Hipotesis Penelitian .....	55
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>56</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	56
3.2 Populasi .....	56
3.3 Sumber Data.....	57
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	58
3.6 Validitas dan Reabilitas .....	62
3.7 Teknik Analisa Data.....	63
3.7.1 Uji Normalitas Data.....	63
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	64
3.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	65
3.7.4 Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ ) .....	65
3.7.5 Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t) .....	66
3.7.6 Uji F.....	67
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>68</b>
4.1 Gambaran Umum Responden .....	68
4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .	68
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....	69
4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	
Terakhir .....	70
4.2 Metode Analisis.....	71
4.2.1 Uji Validitas.....	71

4.2.2 Uji Reliabilitas .....	74
4.2.3 Uji Normalitas .....	75
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	76
4.2.4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	76
4.2.4.2 Uji Multikolinieritas.....	77
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
4.2.6 Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ ) .....	80
4.2.7 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial ( Uji t).....	81
4.2.8 Uji F.....	82
4.4 Pembahasan.....	83
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	84
4.4.2 Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
BAB V PENUTUP.....	87
5.1 Kesimpulan .....	87
5.2 Saran.....	88
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	90
5.4 Agenda Penelitian Mendatang .....	90

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN – LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel Produksi PT. Rumpun Sari Medini .....	7
Tabel 3.1	Tabel Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel .....	59
Tabel 4.1	Tabel Deskripsi Jenis Kelamin .....	68
Tabel 4.2	Tabel Deskripsi Umur .....	69
Tabel 4.3	Tabel Deskripsi Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas .....	71
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov .....	75
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas .....	78
Tabel 4.8	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	79
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	80
Tabel 4.10	Hasil Uji t.....	81
Tabel 4.11	Hasil Uji F .....	83



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	54
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas ( <i>Grafik Scatter Plot</i> ) .....	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Ketika semua perusahaan harus menghadapi era globalisasi dan era modernisasi yang menuntut untuk dapat berkompetisi dengan perusahaan lainnya, maka setiap perusahaan harus mampu mengolah sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik agar dapat bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari suatu perusahaan baik perusahaan besar atau kecil dimana sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan dan organisasi dari perusahaan tersebut. Setiap perusahaan pasti menginginkan tenaga kerjanya memiliki kinerja yang maksimal maka harus dilakukan beberapa tindakan untuk mewujudkan hal tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi maksimalnya kinerja karyawan. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumberdaya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumberdaya manusia perlu terus

mendapatkan perhatian mengingat peran sumberdaya manusia yang besar dalam suatu perusahaan.

Hal ini didukung pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Setiap perusahaan pastinya menginginkan karyawan yang dimiliki memiliki kinerja yang baik, maka ada baiknya perusahaan memperhatikan sistem kompensasi yang dapat memberi motivasi untuk memacu kinerja karyawan serta pengembangan kerja karyawan.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhannya yang dinikmati semakin banyak pula.<sup>1</sup>

Beberapa penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya meskipun ada

---

<sup>1</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Haji Masagung, 1990, h. 132.

perbedaan variabel dan objek yang diteliti, penelitian tersebut dapat dipakai sebagai gambaran penelitian berikutnya untuk melakukan penelitian. Rayadi dengan judul: Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah penilaian kinerja dengan melakukannya merupakan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, terlihat dari promosi jabatan yang merupakan peningkatan standar kualitas pekerjaan. Kontribusi yang diberikan faktor ini sangat besar, hal ini dapat dilihat bahwa faktor tersebut mempengaruhi dua dari tiga perspektif kinerja yang dianalisis. Motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik menjadi tinggi apabila perusahaan melakukan serangkaian kegiatan yang benar-benar nyata dalam hal promosi jabatan, mutasi bahkan demosi. Peran atasan sangat berpengaruh dalam mengontrol kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian hanya sebatas mengemukakan permasalahan yang ditemukan dan memberikan saran seputar permasalahan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai Sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu objek penelitian.

Usman Fauzi dengan judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Berdasarkan penelitian ini bahwa Kompensasi

finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kriteria cukup kuat. Secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel independen yang ada bahwa variabel kompensasi finansial adalah variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Dalam islam, upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

Teori Mashlow membahas kebutuhan hierarki dasar manusia yaitu *physiological needs, safety needs, belonging needs and love, esteem needs, self-actualization*. Maslow menjelaskan bahwa materi merupakan factor mendasar yang mutlak ada sebelum munculnya kebutuhan lain yang bersifat non materi.

Cara yang paling umum untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut adalah dengan bekerja dan mendapatkan imbalan atau hasil dari suatu pekerjaan. Jika imbalan yang diperolehnya belum dapat mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasarnya, maka ia akan terus berusaha untuk mengerjakan pekerjaan lain yang mungkin dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga dengan

demikian orang tersebut tidak akan mampu berkonsentrasi kepada pekerjaannya.

Organisasi seyogyanya menciptakan reward dan compensation system yang efektif dan sedapat mungkin memberi kepuasan kerja karyawan. Menurut Marihot Tua E.H , “kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lainnya.”<sup>2</sup>

Dalam konteks Sumber Daya Manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui program-program pelatihan, pendidikan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu pegawai untuk memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Pada pengembangan kualitas manusia melalui pengembangan kemampuan berfikir yang antara lain dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menilai keadaan. Pendidikan formal diharapkan dapat memberikan kontribusi terbesar dalam pengembangan kemampuan berfikir

---

<sup>2</sup> *Ibid.* h. 154.

melalui materi dasar hitung menghitung, membuat perbandingan, mengekspresikan ide melalui tulisan, membuat keputusan dengan kendala-kendala tertentu dan lain-lain. Termasuk dalam pendidikan formal ini adalah pengembangan sikap tepat waktu, sikap kerapian, dan lain-lain.<sup>3</sup>

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Seseorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap setiap karyawan dalam perusahaan. Agar diketahui seberapa besar kontribusi karyawan pada perusahaan dan apakah kinerja karyawan dibawah atau memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan suatu perusahaan.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Yudo Swasono & Endang Sulistyarningsih, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Cv. Izufa Gempita, 1993, h. 22.

<sup>4</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, h. 231.

Allah juga hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja makhluknya, tidak hanya melihat satu sisi saja, tapi juga mempertimbangkan sisi yang lain. Karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam.<sup>5</sup>

Dalam penelitian di PT Rumpun Sari Medini semua karyawan disana beragama islam dan dengan konsistennya sholat berjamaah, nilai keislaman di lingkungan sekitar masih kuat serta masih menjalankan tradisi-tradisi syukuran seperti yasinan, tahlilan, dan lain-lain, maka hubungannya PT Rumpun Sari Medini dengan ekonomi islam dapat dilihat dari sumberdaya manusia yang memegang teguh segi keimanan dan ketakwaan sebagai kriteria sumberdaya manusia yang berkualitas sesuai ajaran islam.

Berikut merupakan data produksi karyawan selama tahun 2014 sampai dengan tahun 2016. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat seberapa baik kinerja yang dilakukan karyawan produksi dari tabel I.I :

Tabel 1.1

## Produksi PT Rumpun Sari Medini

Bulan	2014	2015	2016
Januari	247.390	250.311	278.090
Februari	205.174	160.090	235.162
Maret	217.030	212.168	240.039

---

<sup>5</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah: Menanamkan Nilai dan Praktik Syari'ah dalam Bisnis Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 309.

April	250.406	283.320	245.144
Mei	296.631	200.896	238.301
Juni	206.113	222.138	230.224
Juli	240.376	249.072	231.177
Agustus	186.871	202.383	220.301
September	260.497	276.147	200.030
Oktober	260.571	226.592	197.233
November	240.298	240.236	198.876
Desember	257.483	260.307	198.705

Sumber data: Penelitian 2017

Berdasarkan tabel 1.1 produksi PT Rumpun Sari medini terjadi penurunan sejak tiga tahun terakhir. Menurut wawancara dari bagian personalia penurunan tersebut terjadi karena banyaknya karyawan yang keluar terutama bagian pemetik, ada dua faktor yang menyebabkan para pemetik keluar, faktor pertama yaitu mereka lebih memilih untuk bekerja di pabrik kawasan Semarang yang mempunyai gaji lebih besar, dan faktor kedua tidak adanya kompensasi yang pasti dari PT Rumpun Sari medini.

Dari penjelasan diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul “Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Rumpun Sari Medini.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Rumpun Sari Medini?
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Rumpun Sari Medini?
3. Seberapa besar pengaruh simultan kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Rumpun Sari Medini?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Rumpun Sari Medini
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Rumpun Sari Medini
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh simultan kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan di PT Rumpun Sari Medini

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Praktis**

Dapat digunakan sebagai dasar perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori di bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang didapat di bangku perkuliahan khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi obyek penelitian dan penerapannya di lapangan.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini disusun dalam lima bab sebagai berikut :

Bab I, merupakan Pendahuluan yang menjelaskan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka yang menjelaskan deskripsi teori tentang penilaian kinerja karyawan, kompensasi, pengembangan sumber daya manusia, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian, berisi jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional , dan metode analisis data.

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan, deskripsi data penelitian dan responden, uji validitas dan reliabilitas, deskripsi variabel penelitian, hasil analisis data dan pembahasan.

Bab V Penutup, berisi kesimpulan, saran – saran, dan kata penutup.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya<sup>1</sup>. Penilaian kinerja adalah kegiatan mengidentifikasi pelaksanaan pekerjaan dengan menilai aspek-aspeknya, yang difokuskan pada pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi atau perusahaan.<sup>2</sup>

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, h. 231.

<sup>2</sup> Hadar Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011, h. 237.

<sup>3</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009, hal.549.

Alewine menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja kerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja.<sup>4</sup>

Selanjutnya Timpe menguraikan adanya empat alasan mengapa harus dilakukan penilaian kinerja para karyawan, yaitu:

- 1 Sebagai alat memotivasi karyawan yang berorientasi prestasi;
- 2 Sebagai dasar pemberian ganjaran (kenaikan gaji), kompensasi, insentif, hadiah pelayanan, liburan, dan promosi;
- 3 Sebagai dasar disiplin (status pekerjaan tetap, penurunan pangkat, pemecatan);
- 4 Sebagai pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan perorangan.

### **2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

#### **a. Faktor Kemampuan (*Ability*)**

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realiti. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dengan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

---

<sup>4</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama, 2010, h. 187.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).<sup>5</sup>

Faktor lain menurut Henry Simamora dalam Anwar Prabu, kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi,
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi, dan
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.<sup>6</sup>

### 2.1.3 Indikator Kinerja

Diukur dengan indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran (absensi) serta kemampuan kerja sama.<sup>7</sup>

a. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

---

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001, h. 67-68.

<sup>6</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet. Ke-3 Bandung: PT Refika Aditama, 2007, h. 14.

<sup>7</sup> Bangun, *Manajemen ...*, h. 234.

- b. Kualitas pekerjaan  
Sikap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu  
Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran (absensi)  
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan Kerja sama  
Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan lainnya  
Adapun indikator kinerja menurut Muhamad adalah sebagai berikut:<sup>8</sup>
- f. Keyakinan bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah  
Pandangan Islam, aktivitas produksi merupakan bagian dari kewajiban ‘*imaratul kaun*, yakni menciptakan kemakmuran semesta untuk semua makhluk. Berkenaan dengan hal tersebut, Al-Syaibani menegaskan bahwa kerja yang merupakan unsur utama produksi mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan karena

---

<sup>8</sup> Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013, h. 118.

menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT. Orientasi bekerja dalam pandangan Al-Syaibani adalah hidup untuk meraih keridhaan Allah Swt. Kerja merupakan usaha untuk mengaktifkan roda perekonomian, termasuk proses produksi, konsumsi dan distribusi yang berimplikasi secara makro meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara dan karenanya, hukum bekerja adalah wajib.

g. Amanah

Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain yakni berupa jabatan dan kedudukan yang dimiliki. Perlu disadari bahwa jabatan dan kedudukan adalah amanah yang harus dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT. Seorang pemimpin dikatakan amanah apabila menjalankan organisasi perusahaan dengan segala kesungguhan hati sesuai dengan standar operasional perusahaan serta sistem yang berlaku. Pemimpin yang amanah tidak melanggar dan tetap komitmen dengan apa yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Allah SWT berfirman:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

*“Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulkannya) dan janjinya” (Q S Al Mukminun:8).*

## 2.2 Kompensasi

### 2.2.1 Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sistem kompensasi membantu untuk mengendalikan karyawan. Pada dasarnya, karyawan bersedia melakukan kegiatan kalau didorong oleh suatu keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, untuk mengetahui kebutuhan apa yang diinginkan karyawan, maka pemimpin perlu melakukan survei terhadap setiap bawahannya.<sup>9</sup>

Berikut hadis Nabi yang berkenaan dengan kompensasi.

حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ أَنبَأَنَا أَبُو بَرٍّ عَنْ مُجَاهِدٍ قَالَ قَالَ عَلِيٌّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ جُعْتُ مَرَّةً بِالْمَدِينَةِ جُوعًا شَدِيدًا فَخَرَجْتُ أَطْلُبُ الْعَمَلَ فِي عَوَالِي الْمَدِينَةِ فَإِذَا أَنَا بِامْرَأَةٍ قَدْ جَمَعَتْ مَدْرًا فَطَنَنْتُهَا تُرِيدُ بَلَهُ فَأَتَيْتُهَا فَفَاطَعْتُهَا كُلَّ ذَنْوبٍ عَلَيَّ ثَمْرَةً فَمَدَدْتُ سِنَّةَ عَشْرٍ ذَنْوِيًا حَتَّى مَجَلَّتْ يَدَايَ ثُمَّ أَتَيْتُ الْمَاءَ فَأَصْبَتُ مِنْهُ ثُمَّ أَتَيْتُهَا فَقُلْتُ بِكَفَيَّ هَكَذَا بَيْنَ يَدَيْهَا وَبَسَطَ إِسْمَاعِيلُ يَدَيْهِ وَجَمَعَهُمَا فَعَدَّتْ لِي سِنَّةَ عَشْرٍ ثَمْرَةً فَأَتَيْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَخْبَرْتُهُ فَأَكَلَ مَعِيَ مِنْهَا

*Telah menceritakan kepada kami Isma'il bin Ibrahim telah memberitakan kepada kami Ayyub dari Mujahid berkata; Ali Radhiallah 'anhu berkata; "Saya merasa sangat lapar ketika berada di Madinah, maka saya keluar untuk mencari kerja di pinggiran Madinah, akhirnya saya mendapati seorang wanita yang sedang mengumpulkan tanah yang kering, saya menyangka bahwa dia hendak membasahinya, lalu saya mengerjakannya dengan imbalan setiap ember penuh dengan satu kurma, sehingga saya dapat mengumpulkan enam belas*

---

<sup>9</sup> Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UB Press, 2011, h. 79.

*ember sampai tanganku melepuh. Kemudian saya mendatangi tempat air dan membasahinya, setelah itu mendatangi wanita tersebut sambil berkata kepadanya dengan kedua telapak tanganku ke hadapannya -Isma'il membentangkan kedua tangannya dan mengumpulkannya.- maka dia memberiku enam belas buah kurma. Setelah itu saya mendatangi Nabi shallallahu 'alaihi wasallam dan memberitahukan kepada beliau kejadian itu, maka beliau memakan sebagiannya bersamaku (AHMAD - 1080).<sup>10</sup>*

Hadits di atas menerangkan tentang seorang pekerja yang bekerja karena menginginkan imbalan atau upah. Ia bekerja mengumpulkan tanah dan membasahinya dengan air. Sebagai imbalannya, ia mendapatkan setiap ember penuh dengan satu kurma. Setelah menyelesaikan pekerjaannya, ia pun mendapat imbalan sesuai kesepakatan yang ada. Islam memandang upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral.

Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan atau pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Hadis di atas menjelaskan mengenai pemberian penghargaan kepada seorang qari' yang mulia atas pekerjaannya. Penghargaan yang diberikan kepadanya sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan. Namun, ia menolak atas penghargaan tersebut. Dalam islam, upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

---

<sup>10</sup>[http://www.academia.edu/13032366/KOMPENSASI\\_MENURUT\\_HADIS\\_NABI\\_SAW](http://www.academia.edu/13032366/KOMPENSASI_MENURUT_HADIS_NABI_SAW) diakses 8 Februari 2018.

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinancial).<sup>11</sup>

Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*base payment*): upah, gaji, dan kompensasi variabel: insentif, dan bonus. Menurut Schuler dan Jackson, kompensasi langsung adalah berupa perlindungan umum (jaminan sosial, pengangguran, dan cacat), perlindungan pribadi (berupa pensiun, tabungan, pesangon tambahan, dan asuransi), bayaran tidak masuk kantor (berupa: pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, acara pribadi, masa istirahat, hari libur nasional), dan tunjangan siklus hidup (berupa: bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, konseling, dan biaya pindah). Kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok (termasuk pembayaran aplusan, dan premi), dan pembayaran berupa kinerja (berupa bagian saham, bonus, pembayaran tunjangan, dan pembayaran insentif).<sup>12</sup>

Menurut Marwansyah kompensasi adalah penghargaan atau imbalan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan,

---

<sup>11</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1996, h. 114.

<sup>12</sup> Bangun, *Manajemen ...*, h. 255.

sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.<sup>13</sup>

Menurut Cascio F. Wayne dalam Tb. Sjafri Mangkuprawira menyatakan bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.<sup>14</sup>

Edwin B. Flippo dalam Herman Sofyandi menyatakan bahwa kompensasi adalah upah yang didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada karyawan atas jasa-jasanya dalam rangka membantu pencapaian tujuan perusahaan/ organisasi.<sup>15</sup>

## **2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

### **a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja,**

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

---

<sup>13</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 269.

<sup>14</sup> Tb. Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004, h. 203.

<sup>15</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008, h. 160.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan,

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

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan,

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

d. Produktifitas kerja karyawan,

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

e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya,

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

f. Biaya hidup,

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

g. Posisi jabatan karyawan,

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman karyawan,

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional,

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

j. Jenis dan sifat pekerjaan,

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (*finansial*, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.<sup>16</sup>

### 2.2.3 Jenis-jenis kompensasi

Adapun jenis-jenis kompensasi yang digunakan menurut Simamora adalah sebagai berikut:<sup>17</sup>

a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

---

<sup>16</sup> Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber ...* h. 127-129.

<sup>17</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004, h. 445.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Adapun jenis-jenis kompensasi yang digunakan menurut Muhamad adalah sebagai berikut:<sup>23</sup>

a. Keikhlasan

Dalam segala jenis akad dan transaksi bisnis, terciptanya unsur rela sama rela antara pihak-pihak didalamnya sangat dikedepankan. Islam melarang adanya unsur paksaan yang dapat merugikan salah satu pihak dimana hal tersebut akan mengakibatkan seseorang masuk kedalam memakan harta sesamanya dengan cara yang bathil.

b. Tablig

Sifat tabligh artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat tabligh, akan menyampaikan sesuatu dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat (bi al-hikmah). Seorang pemimpin dalam perusahaan

haruslah menjadi seseorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada karyawan dan stakeholder lainnya.. Dia harus menjadi seorang komunikator yang baik yang bisa berbicara benar dan bi al-hikmah (bijaksana dan tepat sasaran) kepada rekan kerjanya. Alangkah mulianya jika dalam mengelola perusahaan memiliki pemimpin, karyawan, atau pemasar yang bisa dipercaya karena kesalehan dan kejujurannya, yang di cintai karena kepribadian dan kecerdasannya, sehingga bisa menjadi panutan bagi siapa saja yang berinteraksi dengannya. Kata-katanya selalu menjadi rujukan dan didengarkan karena mengandung kebenaran dan memiliki makna yang dalam. Antisipasinya jauh ke depan, menjangkau masa yang akan dilalui suatu perusahaan. Seorang pemimpin islami selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, ia juga harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapa pun yang mendengarkan.

c. Menghindari dosa

Seorang pemimpin dan karyawan suatu perusahaan yang mempunyai iman dan taqwa yang teguh akan merasa dirinya selalu dilihat Allah, maka kontribusinya dalam sebuah perusahaan yaitu segala yang dikerjakannya terjauh dari kecurangan.

Indikator-indikator kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

#### **2.2.4 Kompensasi dalam Perspektif Islam**

##### **a. Upah dalam perspektif islam**

Dilihat dari sisi bahasa, ijarah adalah al-itsabah (memberi upah). Misalnya aajartuhu, baik dibaca panjang atau pendek, yaitu memberi upah. Sedangkan menurut istilah fikih ialah pemberian hak pemanfaatan (menjual manfaat/kegunaan) dengan syarat ada imbalan. Sedangkan secara istilah: “akad untuk mendapatkan manfaat dengan pembayaran”. Lafadz ujah memiliki pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan.

Pendapat lain mengemukakan bahwa ujah berasal dari kata al-ajru yang berarti „iwadh (ganti). Ujah atau upah diartikan sebagai imbalan atas jasa seorang ajir (orang yang dikontrak jasanya) oleh musta’jir (orang yang membayar jasanya). Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu disertai dengan kompensasi. Kompensasi inilah kemudian disebut ujah.

Dalam perjanjian (tentang upah) dua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Al-Qur'an memerintahkan kepada manajer untuk membayar para karyawan dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingan sendiri.<sup>18</sup>

Menurut penulis, jika para karyawan dan manajer dalam perusahaan dapat meresapi dan menerapkan nilai-nilai Islam, maka kesejahteraan karyawan akan terpenuhi karena antar karyawan dan manajer sudah sama-sama tertanam saling pengertian dan rasa kepercayaan.

b. Keadilan dan Kelayakan dalam Pemberian Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan memberi kepuasan pada karyawan.<sup>19</sup>

1. Asas Adil

---

<sup>18</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jakarta: Dana Bhakti Wahab, 1995, h. 363.

<sup>19</sup> I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, h. 156.

Adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dll. Pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan.<sup>20</sup>

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظَالِمُونَ ﴿١٩﴾

*Artinya: “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. al- Ahqaaf: 19)*

Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan menjadi lebih baik.

Jadi seorang pemimpin harus adil dalam menentukan kompensasi setiap karyawannya. Pahala bagi pemimpin yang adil sudah diatur dalam al-Qur’an dan as- Sunnah sebagai berikut:

---

<sup>20</sup> Ahmad Ibrahim abu Sinn, *Manajemen Syariah (Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006, h. 113.

سَمْعُونَ لِكَذِبِ أَكْثَرُونَ لِلشُّحِّ ۚ فَإِنْ جَاءُوكَ فَأَحْكَمْ بَيْنَهُمْ  
 أَوْ أَعْرَضْ عَنْهُمْ ۖ وَإِنْ تُعْرِضْ عَنْهُمْ فَلَنْ يَصُرُّوكَ شَيْئًا ۖ وَإِنْ حَكَمْتَ  
 فَأَحْكَمْ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ﴿٤٢﴾

“Mereka itu adalah orang-orang yang suka mendengar berita bohong, banyak memakan yang haram. Jika mereka (orang Yahudi) datang kepadamu (untuk meminta putusan), maka putuskanlah (perkara itu) diantara mereka, atau berpalinglah dari mereka; jika kamu berpaling dari mereka maka mereka tidak akan memberi mudharat kepadamu sedikitpun. Dan jika kamu memutuskan perkara mereka, maka putuskanlah (perkara itu) diantara mereka dengan adil, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang adil.”.(QS.al-Maidah: 42)

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ ۖ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ  
 مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۚ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ ﴿٢٩﴾

Katakanlah: "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan". Dan (katakanlah): "Luruskanlah muka (diri)mu di setiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhhlaskan ketaatanmu kepada-Nya. Sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali kepada-Nya)".(QS.al-Araf: 29)

وَأَمَّا الْقَاسِطُونَ فَكَانُوا لِجَهَنَّمَ حَطَبًا ﴿١٥﴾

“Adapun orang-orang yang menyimpang dari kebenaran, maka mereka menjadi kayu api bagi neraka Jahannam”.(QS.al-Jin: 15)

### 2.2.5 Tujuan Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Secara rinci tujuan kompensasi meliputi:<sup>21</sup>

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan buruh, dimana karyawan (buruh) harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedang pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya.

c. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktifitas.

d. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

---

<sup>21</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009, h. 188.

#### e. Peningkatan Disiplin

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.

Berikut hadis yang menerangkan hal di atas.

وَحَدَّثَنَا عَاصِمُ بْنُ النَّضْرِ التَّمِيمِيُّ حَدَّثَنَا خَالِدُ بْنُ الْحَارِثِ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ أَبِي نَعَامَةَ عَنْ  
عَبْدِ اللَّهِ بْنِ الصَّامِتِ عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ قَالَ كَيْفَ أَنْتَ الْكَيْفَ أَنْتَ إِذَا بَيَّعْتَنِي قَوْمٌ يُؤَخَّرُونَ  
الصَّلَاةَ عَنْ وَقْتِهَا فَصَلِّ الصَّلَاةَ لَوْ قَتَلَتْهَا ثُمَّ إِنْ أُفِيئَتِ الصَّلَاةُ فَصَلِّ مَعَهُمْ فَإِنَّ هَازِيَةَ  
خَيْرٌ

*Dan telah menceritakan kepada kami 'Ashim bin Nadhr At Taimi telah menceritakan kepada kami Khalid bin Harits telah menceritakan kepada kami Syu'bah dari Abu Nu'amah dari Abdullah bin Shamit dari Abu Dzar katanya; "Bagaimana kalian? –atau dengan redaksi lain- "Bagaimana kamu bila masih hidup ditengah-tengah suatu kaum yang suka menunda-nunda shalat dari waktunya? Tunaikanlah shalat tepat pada waktunya, jika shalat telah diiqamati, (sedangkan kamu telah shalat) maka tunaikanlah shalat bersama mereka, sebab yang demikian adalah tambahan (bonus)\_kebaikan (untukmu)" (MUSLIM - 1032).<sup>22</sup>*

Hadits di atas menjelaskan tentang menunaikan sholat tepat pada waktunya. Seseorang dianjurkan untuk menunaikan sholat dengan berjama'ah, meskipun sudah menunaikan sholat munfarid. Dengan berjama'ah, derajat yang didapatkan lebih banyak dibanding sendirian. Hal itu merupakan tambahan (bonus) sebagai suatu kebaikan. Dalam perusahaan atau organisasi, bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, semakin lama seorang karyawan mampu memproduksi barang dalam jumlah besar, semakin besar pula

---

<sup>22</sup> Muslim 1032

bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkan.

### **2.2.6 Sistem Kompensasi**

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

b) Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

c) Sistem Borongan

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

### **2.2.7 Jenis-jenis kompensasi**

Kompensasi yang diterima dapat dibedakan menjadi tiga yaitu:<sup>23</sup>

a. Gaji pokok (*base payment*)

Gaji pokok merupakan komponen pendapatan yang diterima karyawan, biasanya dalam bentuk upah atau gaji.

---

<sup>23</sup> Bangun, *Manajemen ...*, h. 256.

Gaji pokok adalah gaji dasar yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan.

Gaji adalah imbalan kerja yang diterima oleh karyawan tanpa menghiraukan jam kerja dan banyaknya unit yang dihasilkan. Sedangkan upah adalah imbalan yang diterima pekerja berdasarkan jam kerja dan jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kompensasi variabel

Kompensasi variabel adalah bentuk imbalan yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok. Kompensasi variabel umumnya dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk bonus dan insentif atau dalam bentuk pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan.

c. Kompensasi lain

Dapat diberikan secara nonfinansial dalam bentuk penghargaan-penghargaan. Menurut Schuler dan Jackson imbalan nonfinansial adalah berupa imbalan karir yaitu rasa aman, pengembangan diri, fleksibilitas karir dan peluang kenaikan penghasilan.<sup>24</sup>

## **2.2.8 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Heidjrachman kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada

---

<sup>24</sup> *Ibid*, h. 257.

penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu.<sup>25</sup>

Adapun fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo antara lain yaitu:<sup>26</sup>

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat

---

<sup>25</sup> Heidjrahman, *Manajemen Personalia*, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: BPFE, 2002, h. 138.

<sup>26</sup> Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000, h. 128.

memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

- c. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dari teori diatas menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

## **2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **2.3.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses

perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal<sup>27</sup>.

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.<sup>28</sup>

Pendapat lain yang diungkapkan oleh Fastino, bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau guru untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Sedangkan menurut Wendell French, pengembangan merupakan penarikan, seleksi pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi atau lembaga.<sup>29</sup>

Tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek,

---

<sup>27</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, h. 5.

<sup>28</sup> Chris Rowley dan Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, h. 88.

<sup>29</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Yogya, 2002, h. 6.

tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjadi penting bagi manajemen untuk menganggap bahwa program pengembangan dan pelatihan merupakan program yang sama jangka panjang dan berkesinambungnya dengan tantangan tersebut. Karena itu pula, maka falsafah dan paradigma pengembangan dan pelatihan perlu dengan segera beradaptasi dengan tantangan tersebut, yakni tantangan jangka panjang dan strategis.<sup>30</sup>

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.

Melalui pengembangan pegawai-pegawai sekarang, bagian personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewa pegawai-pegawai baru. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka lowongan-lowongan jabatan yang ditemukan melalui perencanaan sumber daya manusia mungkin lebih banyak diisi dari dalam. Promosi dan

---

<sup>30</sup> Komarudin Satradipoera, *Strategi Manajemen Bisnis Perbankan*, Bandung: Kappa-Sigma, 2006, h. 137.

pemindahan juga menunjukkan kepada para pegawai bahwa mereka mempunyai karier, tidak sekedar suatu jabatan.

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi yang besar. Pengembangan sumber daya manusia saat ini, dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Saat ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai jenis penugasan.

Dari uraian di atas, bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang terpenting. Karena pegawai atau karyawan merupakan asset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi. Oleh karena itu, pelaksanaan pengembangan SDM perlu memperhatikan faktor-faktor baik dalam diri organisasi itu sendiri maupun di luar organisasi yang bersangkutan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain seperti yang diungkap oleh Soekinjo

Notoatmodjo dalam bukunya *Pengembangan Sumber Daya Manusia* adalah<sup>31</sup> :

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam, baik dari suatu organisasi ataupun diri pribadi. Namun, dalam hal ini faktor internal lebih ditekankan pada suatu organisasi.

##### a. Misi dan Tujuan Organisasi

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik dan implementasinya secara tepat. Untuk itu, diperlukan tenaga sumber daya manusia melalui pengembangan sumber daya manusia.

##### b. Strategi pencapaian tujuan

Misi dan tujuan organisasi mungkin sama dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut dapat berbeda. Oleh karenanya, kemampuan karyawannya diperlukan dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar, sehingga strategi yang disusun dapat memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya. Secara

---

<sup>31</sup> Soekinjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992, h. 10-12.

tidak langsung hal ini dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

c. Sifat dan jenis kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan yang dilakukan di organisasi sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, akan berbeda dengan pola pengembangan sumber daya manusia pada organisasi yang bersifat ilmiah. Demikian juga, akan berbeda pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia antara organisasi yang kegiatan rutin dan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreativitas.

d. Jenis teknologi yang digunakan

Pengembangan organisasi diperlukan untuk mempersiapkan tenaga dalam mengoperasikan teknologi atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

2. Faktor eksternal

Suatu organisasi itu berada di dalam lingkungan dan tidak lepas dari pengaruh lingkungan di mana organisasi itu berada, agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya maka harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal. Di antara faktor-

faktor tersebut adalah kebijakan pemerintah, sosial budaya masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

a. Kebijakan pemerintah

Kebijakan-kebijakan pemerintah baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat keputusan menteri maupun pejabat pemerintah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi atau sekolah yang bersangkutan.

b. Sosio budaya masyarakat

Faktor sosio budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, dalam mengembangkan sumber daya manusia pada suatu organisasi faktor ini perlu dipertimbangkan.

c. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut dan harus mampu memilih teknologi yang tepat. Oleh karena

itu, kemampuan karyawan harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

### **2.3.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Malayu Hasibuan indikator yang diukur dari metode pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan antara lain sebagai berikut:<sup>32</sup>

a. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

b. Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin

Jika tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin karyawan setelah mengikuti pengembangan berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

c. Tingkat kecelakaan karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak

---

<sup>32</sup> Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000, h. 82.

berkurang berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik jadi perlu disempurnakan.

d. Prakarsa karyawan

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

e. Kepemimpinan dan keputusan manajer

Kepemimpinan dan keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah mengikuti pengembangan harus semakin baik , kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan berkurang serta kepuasan kerja karyawan meningkat. Kalau hal di atas tercapai, berarti metode pengembangan yang dilaksanakan baik.

Menurut Muhamad indikator yang diukur dari metode pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan antara lain sebagai berikut:<sup>33</sup>

a. Fatanah

Implikasi ekonomi sifat fathanah dalam perusahaan adalah segala sesuatu aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan. Yakni dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk

---

<sup>33</sup> Muhamad, *Metodologi ...* h.118

mencapai tujuan. Sebagai contoh, Seorang manajer yang mengerti akan tugas pokoknya di perusahaan akan memiliki kinerja yang baik dibanding mereka yang tidak, karena dengan mengerti tugas pokok maka setiap pekerjaan akan dilakukan secara fokus. Memiliki sifat jujur, benar, dan bertanggung jawab saja tidak cukup dalam mengelola perusahaan secara profesional. Para karyawan juga harus memiliki sifat fathanah, yaitu sifat cerdas, cerdik, dan bijaksana, agar kinerjanya bisa lebih efektif dan efisien serta mampu menganalisis situasi persaingan (competitive setting) dan perubahan-perubahan (changes) di masa yang akan datang.

b. Keyakinan akan takdir

Keyakinan akan takdir menumbuhkan rasa selalu bersyukur terhadap Allah SWT atas bakat dan keahlian yang diberikan sehingga mereka menjadi sangat ikhlas untuk menyerahkan hasil akhir dari kerja keras dan totalitas mereka. Bila totalitas dijadikan energi etos kerja, maka menjadikan kestabilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **2.3.4 Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan**

Berkaitan dengan hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan, Mondy dan Noe mengemukakan bahwa : “pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terus menerus dan terencana yang

dilakukan manajemen untuk meningkatkan tingkat kecakapan pegawai dan performa organisasi.<sup>34</sup>

Didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya, maka pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung-jawab di masa mendatang.

### **2.3.5 Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Jenis-jenis pengembangan sumber daya manusia menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:<sup>35</sup>

#### **1. Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknik maupun manajerial dan merupakan upaya untuk mengembangkan

---

<sup>34</sup> Mondy, R.Wayne and Noe, Robert M , *Human Resource Management*, New Jersey: Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River, 1996,h. 225.

<sup>35</sup> Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2004, h. 445.

sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan keperibadian manusia.

## 2. Tugas Belajar

Pemberian tugas belajar, tugas belajar diberikan untuk menuntut ilmu, mendapatkan pendidikan atau latihan keahlian baik di dalam maupun di luar negeri dengan biaya negara atau sesuatu pemerintah negara asing, sesuatu badan internasional, atau sesuatu badan swasta asing.

## 3. Promosi

Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi imbalan, tanggung jawab dan tingkatannya dalam organisasi.

### **2.3.6 Peserta, Waktu dan Tempat Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Peserta dalam pengembangan sumber daya manusia adalah seluruh pegawai atau karyawan yang ada pada suatu perusahaan untuk mengikuti proses pembelajaran yang dirancang khusus oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Proses pembelajaran artinya ada kurikulum dan materi yang dipelajari, ada metode belajar dan ada instruktur yang

melaksanakan pembelajaran. Istilah untuk pegawai yang mengikuti pengembangan sumber daya manusia seperti partisipan, petatar, trainee, sedangkan mereka yang melaksanakan pembelajaran disebut *trainer*, petatar, instruktur dan fasilitator.

Dilaksanakan dalam waktu tertentu, pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi yang dapat diukur nilai pengembangan investasinya dan terkait dengan biaya operasi. Perencanaan dan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia memerlukan biaya, makin lama pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia makin tinggi biayanya. Para pegawai yang mengikuti program pelatihan tidak bekerja, karenanya perusahaan akan kehilangan produktivitas pegawai yang dapat dihitung nilai rupiahnya. Disamping itu, ada biaya sosialnya, para peserta pengembangan sumber daya manusia adalah pegawai yang mempunyai istri atau suami dan anak-anak. Dalam mengikuti pengembangan sumber daya manusia sering mereka harus meninggalkan keluarganya dalam waktu tertentu. pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan dalam waktu tertentu juga agar hasilnya dapat diukur hasil dan manfaatnya.

Tempat yang dipergunakan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah didalam internal perusahaan, sehingga perusahaan harus menyiapkan tempat khusus untuk mengadakan pengembangan sumber daya

manusia yang berupa pelatihan kepada pegawai atau karyawannya. Contohnya adalah ruang yang biasanya digunakan untuk meeting dan pertemuan karyawan perusahaan.

### **2.3.7 Sifat-Sifat Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan yang mengemukakan ada lima sifat-sifat pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:<sup>36</sup>

- a. *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
- b. *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta akan lebih cepat untuk memenuhi dan mengingat apa yang telah diberikan.
- c. *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
- d. *Transference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.

---

<sup>36</sup> Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2004, h. 455.

- e. *Feedback*, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut.

### **2.3.8 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan yang mengemukakan ada delapan tujuan utama program pengembangan sumber daya manusia antara lain:<sup>37</sup>

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan dan mengambil keputusan terhadap persoalan-

---

<sup>37</sup> Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2004, h. 450

persoalan yang menyangkut kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **2.3.9 Desain Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan, desain program pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat diberikan perusahaan kepada pegawainya dengan diukur melalui.<sup>38</sup>

- a. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu *up to date*
- b. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- d. Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makanannya memuaskan.

---

<sup>38</sup> Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2004, h. 465.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Tahun	Kesimpulan
1	Febrisma Ramadhiya Findarti	PENGARUH PE NGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR	eJournal Ilmu Administra si Bisnis, 2016, 4(4): 937-946 ISSN 2355- 5408	Variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ludfia Dipang	PENGEMBANGA N SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.HASJRAT ABADI MANADO	ISSN 2303- 1174	

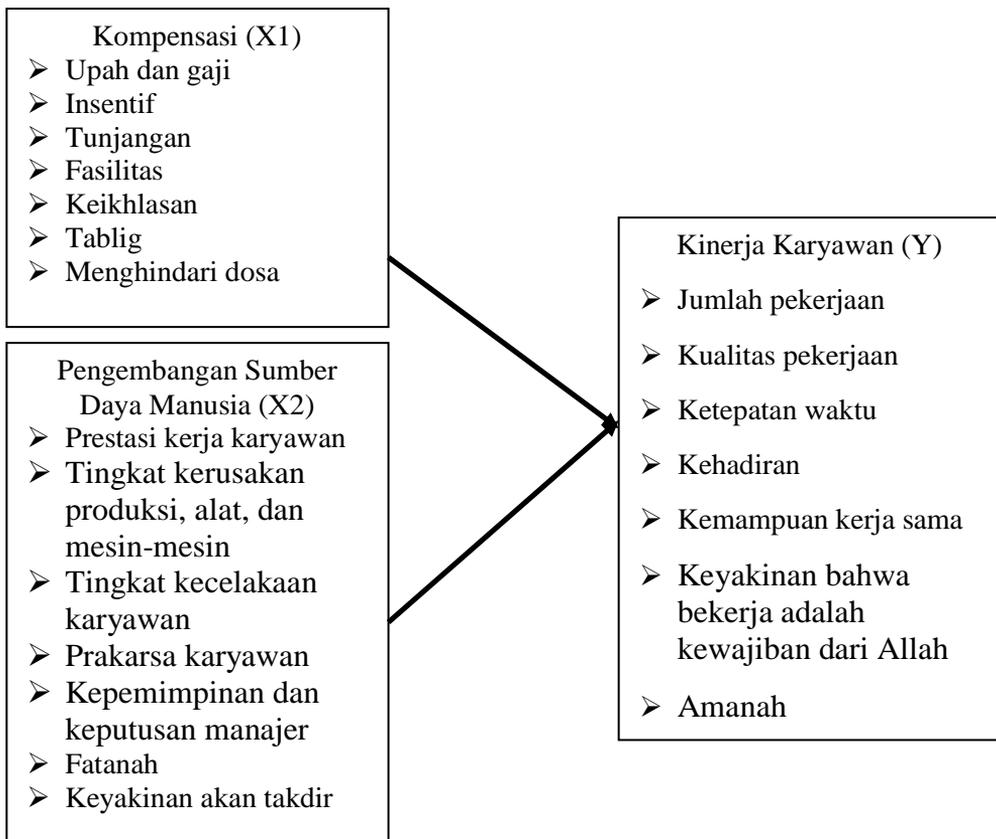
3	Usman Fauzi	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA	eJournal Ilmu Administra si Bisnis, 2014, 2 (3): 172-185 ISSN 2355- 5408	
4	Nova Riana, <i>et al,</i>	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KAMPUNG BATU MALA KASARI TEKTONA WATERPARK KABUPATEN BANDUNG	<i>Tourism Scientific Journal</i> Volume 2 Nomor 1 Desember 2016	
5	Syaparuddin	KONSEP PENGUPAHAN KARYAWAN PERUSAHAAN DALAM MANAJEMEN ISLAM	Al Iqtishad, Jurnal Ekonomi Vol.IV/No. 1/Jan-Juni 2012: 55- 74	

6	Evi Liana Sari	PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT RYAN JAYA PERSADA	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 12, Desember 2015	
7		PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWASRAYA GORONTALO	Jurnal Manajemen Volume XVIII/03/O ktober/201 4	

## 2.5 Kerangka Pemikiran Teoritik

Dari uraian pemikiran tersebut di atas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti gambar di bawah ini:

Gambar 2.1  
Kerangka pemikiran teoritik



Sumber: Penelitian 2017

## 2.6 Perumusan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.<sup>39</sup>

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Medini.
- H2: Diduga pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Rumpun Sari Medini.

---

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012, h.96.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **1.1 Jenis Penelitian**

Peneliti menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan variabel. Pada pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.<sup>1</sup>

#### **1.2 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Rumpun Sari Medini sejumlah 69 karyawan. Menurut Arikunto apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah

---

<sup>1</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2004, h..39.

subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih.<sup>2</sup>

Karena objek dalam penelitian ini kurang dari 100 yaitu hanya berjumlah 69 karyawan maka penelitian yang dilakukan adalah penelitian populasi. Penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada.

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 69 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

### **1.3 Sumber Data**

Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Dalam penelitian ini data bersumber pada data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak-pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Arikunto S, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006, h..112.

<sup>3</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers 2009, h.42.

## 1.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai dengan lingkup peneliti. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data:

a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

b. Observasi

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai bisa berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, dan lainnya.<sup>4</sup>

## 1.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Pengertian Variabel Penelitian menurut Sugiyono adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Hatch dan Fardahany, secara teoritis variabel sendiri dapat didefinisikan

---

<sup>4</sup> Husein Umar. *Reserch Methods in Finance and Banking*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2002, h.114.

sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi satu orang dengan orang lain atau satu objek dengan objek yang lain.<sup>5</sup>

Tabel 3.1  
Definisi Operasional, Indikator, dan Skala Pengukuran Variabel

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala pengukuran
1.	Kompensasi ( $X_1$ )	Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi <i>employers</i> maupun <i>employees</i> baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinancial).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah dan gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Fasilitas</li> <li>5. Keikhlasan</li> <li>6. Tablig</li> <li>7. Menghindari dosa</li> </ol>	Diukur melalui angket dengan menggunakan skala likert

---

<sup>5</sup> V. Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian*, h. 86.

2.	Pengembangan sumber daya manusia (X <sub>2</sub> )	Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kerja karyawan</li> <li>2. Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin</li> <li>3. Tingkat kecelakaan karyawan</li> <li>4. Prakarsa karyawan</li> <li>5. Kepemimpinan dan keputusan manajer</li> <li>6. Fatmahan</li> <li>7. Keyakinan akan takdir</li> </ol>	Diukur melalui angket dengan menggunakan skala likert
3.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah pekerjaan</li> <li>2. Kualitas pekerjaan</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehadiran (absensi)</li> <li>5. Kemampuan kerja sama</li> <li>6. Keyakinan bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah</li> <li>7. Amanah</li> </ol>	Diukur melalui angket dengan menggunakan skala likert

		hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.		
--	--	---	--	--

Pada penelitian ini penulis menggunakan variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

Secara definisi, variabel bebas adalah suatu variabel yang variasi nilainya akan mempengaruhi nilai variabel yang lain. Variabel terikat adalah suatu variabel yang variasi nilainya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi nilai variabel yang lain. Dan untuk kepentingan analisis data.

## 1.6 Validitas dan Reabilitas

### a. Validitas

Menurut Ibnu Hadjar, kualitas instrumen penelitian dilakukan oleh dua kriteria utama yaitu validitas dan reabilitas. Validitas suatu instrumen menurutnya menunjukkan sejauh ia dapat mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan realibilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan akurasi hasil pengukuran.<sup>6</sup>

Pada penelitian menggunakan pegujian validitas konstruk merupakan uji kecocokan antara butir-butir dalam kuisioner dengan teori yang mendasari (digunakan untuk mendefinisikan) konsep atau konstruk yang diukur. Dengan menggunakan alat analisis faktor yang akan diolah dengan menggunakan SPSS. Kesimpulan yang dapat diambil, jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa hanya terdapat 1 (satu) faktor saja yang bermakna, yaitu dengan eigenvalue  $>1$  atau keragaman kumulatif sekitar 75%, maka indikator-indikator tersebut dikatakan valid unidimensionalitas. SPSS adalah suatu paket program (*software*) aplikasi untuk mengolah data statistik.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, h. 79.

<sup>7</sup> Zainal Mustafa EQ, *Mengurai variabel Hingga Instrumentasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, h. 164-170.

b. Reabilitas

Reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketetapan (dalam pengertian konsisten) alat ukur. Untuk mengukur tingkat reabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan *internal consistency*, didalam penelitian ini menggunakan Koefisien *Alpha Crobach* yang dihitung berdasarkan varian-varian skor dari setiap butir dan varians total butir tersebut.

rumus :

$$Crobach's\ Alpha = \left[ \frac{Q}{Q-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_{\phi}^2}{\sum S_x^2} \right]$$

Keterangan :

Q : Banyaknya butir dalam satu variabel

$S_{\phi}$  : Varians skor tiap butir

$S_x$  : Varians skor total tiap butir tersebut

Jika koefisien reabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka  $\geq 0,6$ , maka dapat disimpulkan bahwa istrumen yang bersangkutan dinyatakan realibel.<sup>8</sup>

## 1.7 Teknik Analisa Data

### 1.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan. Apakah data berdistribusi

---

<sup>8</sup> Sekaran, 2003 dalam kutipan buku Mengurai Variabel hingga Instrumentasi, h. 224-226.

normal atau tidak, karena dengan data yang berdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Alat yang digunakan untuk menguji normalitas data menggunakan SPSS.<sup>9</sup>

### 1.7.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan yaitu, uji Heteroskedastisitas dan uji multikolerasi. Dimana uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah:

#### a. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>10</sup> Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya

---

<sup>9</sup> Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2013, h.34.

<sup>10</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, h.179.

heteroskedastisitas, dimana dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji *scatterplot*.

b. Multikolerasi

Uji multikolerasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolerasi (gejala multikolinearitas) atau tidak, cara mendeteksi dengan melihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*), jika  $VIF < 10$  tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.<sup>11</sup>

### 1.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif dan negatif.<sup>12</sup>

### 1.7.4 Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis

---

<sup>11</sup> Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS dan Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*, Jakarta: Salemba Empat, 2011, h. 53-80.

<sup>12</sup> Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2013, h.116-119.

determinasi dapat dilihat pada *output model summary*.<sup>13</sup> Koefisien determinasi juga digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan  $r^2$  dengan 100% ( $r^2 \times 100\%$ ). Nilai penting dalam keluaran ini ialah: nilai R Square, nilai standard of the estimate, dan nilai durbin-Watson. Besarnya R Square berkisar antara 0-1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan variabel semakin dekat.<sup>14</sup>

### **1.7.5 Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t dengan perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model/Enter. Uji t merupakan metode yang digunakan untuk menilai perbedaan rata-rata antara dua kelompok atau lebih. Data yang digunakan berdistribusi normal dalam masing-masing kelompok yang

---

<sup>13</sup> Ibid. h. 120

<sup>14</sup> Jonathan Sarwono, *Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, Jakarta: PT Gramedia, 2012, h. 205.

dibandingkan dan bersifat homogen Kelayakan dalam uji t diukur dengan adanya kesamaan varian pada obyek-obyek yang dibandingkan.<sup>15</sup>

### 1.7.6 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.<sup>16</sup> Hasil uji F dilihat dengan menggunakan tabel ANOVA, peneliti melakukan uji F dengan bantuan SPSS. Uji F merupakan prosedur untuk membandingkan rata-rata lebih dari dua sampel yang berbeda / atau independen pada dua variabel dengan skala pengukuran yang berbeda. Kegunaan utama yaitu untuk menguji hipotesis yang membuktikan rata-rata sama atau tidak. Untuk mendapatkan varians, maka angka probabilitasnya harus diatas 0,05. Jika angka probabilitasnya kurang dari 0,05 , maka itu artinya varians kelompok yang dibandingkan tidak sama, dengan demikian persyaratan tidak dapat dipenuhi dan proses analisis selanjutnya tidak dapat diproses.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> *Ibid.* h. 150 dan 245.

<sup>16</sup> Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, h.122.

<sup>17</sup> Jonathan Sarwono, *Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, h.152-153.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Rumpun Sari Medini yang dilakukan pada karyawan PT. Rumpun Sari Medini, sehingga responden penelitian ini diambil dari para karyawan perusahaan tersebut.

Dalam mendapatkan jawaban dari responden penelitian maka dilakukan penyebaran sebanyak 69 kuesioner kepada para karyawan PT. Rumpun Sari Medini. Agar bisa mendapatkan gambaran umum responden maka dilakukan analisa deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir.

##### 4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner maka didapat jumlah responden laki-laki dan perempuan seperti dalam tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

No	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	36	52,2%
2	Laki-laki	33	47,8%
Jumlah		69	100

Sumber: Data Primer Diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.1 jumlah responden perempuan karyawan PT. Rumpun Sari Medini Kendal lebih besar

dibanding karyawan laki-laki. Karyawan perempuan berjumlah 36 orang (52,2%) dan laki-laki 33 orang (47,8%). Meskipun jumlah karyawan perempuan lebih dominan, namun tidak menimbulkan bias gender, mengingat faktor kinerja karyawan dapat dilakukan baik oleh laki-laki maupun perempuan. Namun, perbedaan jenis kelamin bisa menimbulkan pendapat atau sudut pandang yang berbeda dalam menilai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi sebaran frekuensi responden berdasarkan umur dilakukan dengan mengelompokkan responden menurut interval umur yang kami kelompokkan menjadi tiga kelompok tahapan umur yaitu kelompok umur 20 - 30 tahun, 31 - 40 tahun, umur 41 – 50 tahun dan > 50 tahun. Identitas responden berdasarkan pengelompokan umur adalah seperti dalam tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**  
**Umur Responden**

No	Kategori Umur	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 tahun	12	17,4%
2	31 - 40 tahun	38	55,1%
3	41 - 50 tahun	19	27,5%
Jumlah		69	100 %

Sumber: Data Primer Diolah 2017

Umur responden dapat dikelompokkan seperti pada tabel 4.2 dan dari hasil pengelompokkan terlihat kelompok terbesar responden adalah yang berumur 31 sampai 40 tahun (55,1%), lalu kelompok umur 41 sampai dengan 50 tahun (27,5%) dan yang paling sedikit adalah kelompok umur 20 sampai 30 tahun (17,4%). Umur bisa menentukan tingkat kedewasaan seseorang sehingga hal ini bisa mempengaruhi perilaku dan cara pemikiran dalam menilai kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini.

#### 4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden dapat dikelompokkan seperti dalam tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

No	Kategori Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTP	21	30,4%
2	SLTA	39	56,5%
3	S1	9	13,1%
Jumlah		69	100

Sumber: Data Primer Diolah 2017

Latar belakang pendidikan responden seperti dalam tabel 4.3 adalah dibagi mulai dari SLTP sampai dengan S1. Jumlah responden yang berpendidikan SLTA adalah yang paling banyak (56,5%), lalu yang berpendidikan SLTP (30,4%) dan S1 (13,1%). Komposisi sebaran frekuensi karyawan menurut pendidikan tersebut memberikan gambaran bahwa sebagian besar karyawan PT. Rumpun

Sari Medini berpendidikan SLTA. Hal ini merepresentasikan tingkat pengetahuan, wawasan dalam menentukan tingkat kualitas pekerjaannya.

## 4.2 Metode Analisis

### 4.2.1 Uji Validitas

Validitas kuesioner pada penelitian ini diuji dengan menggunakan Rumus *Koefisien Product Moment Pearson*. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS. Penentuan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, dilakukan dengan tabel *r product moment*.

Dengan kriteria dimana  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  (pada taraf signifikansi 5 %), dengan rumus  $= n - 2$  ( $n$ =jumlah sampel), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid. Pada Tabel 4.4 berikut merupakan hasil perhitungan koefisien validitas variabel penelitian.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel		$r_{\text{hitung}}$		$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	$X_{1,1}$	0,399	>	0,237	Valid
	$X_{1,2}$	0,306	>	0,237	Valid
	$X_{1,3}$	0,253	>	0,237	Valid
	$X_{1,4}$	0,338	>	0,237	Valid
	$X_{1,5}$	0,247	>	0,237	Valid
	$X_{1,6}$	0,351	>	0,237	Valid
	$X_{1,7}$	0,253	>	0,237	Valid

	X <sub>1,8</sub>	0,265	>	0,237	Valid
	X <sub>1,9</sub>	0,339	>	0,237	Valid
	X <sub>1,10</sub>	0,245	>	0,237	Valid
	X <sub>1,11</sub>	0,252	>	0,237	Valid
	X <sub>1,12</sub>	0,297	>	0,237	Valid
	X <sub>1,13</sub>	0,366	>	0,237	Valid
	X <sub>1,14</sub>	0,425	>	0,237	Valid
	X <sub>1,15</sub>	0,287	>	0,237	Valid
	X <sub>1,16</sub>	0,253	>	0,237	Valid
	X <sub>1,17</sub>	0,312	>	0,237	Valid
	X <sub>1,18</sub>	0,404	>	0,237	Valid
	X <sub>1,19</sub>	0,255	>	0,237	Valid
	X <sub>1,20</sub>	0,390	>	0,237	Valid
	X <sub>1,21</sub>	0,314	>	0,237	Valid
Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,312	>	0,237	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0,392	>	0,237	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,376	>	0,237	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,358	>	0,237	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0,407	>	0,237	Valid
	X <sub>2,6</sub>	0,305	>	0,237	Valid
	X <sub>2,7</sub>	0,491	>	0,237	Valid
	X <sub>2,8</sub>	0,496	>	0,237	Valid
	X <sub>2,9</sub>	0,375	>	0,237	Valid
	X <sub>2,10</sub>	0,351	>	0,237	Valid
	X <sub>2,11</sub>	0,340	>	0,237	Valid
	X <sub>2,12</sub>	0,550	>	0,237	Valid
	X <sub>2,13</sub>	0,425	>	0,237	Valid
	X <sub>2,14</sub>	0,467	>	0,237	Valid
	X <sub>2,15</sub>	0,419	>	0,237	Valid
	X <sub>2,16</sub>	0,323	>	0,237	Valid
	X <sub>2,17</sub>	0,440	>	0,237	Valid
	X <sub>2,18</sub>	0,405	>	0,237	Valid
	X <sub>2,19</sub>	0,309	>	0,237	Valid
	X <sub>2,20</sub>	0,447	>	0,237	Valid
	X <sub>2,21</sub>	0,323	>	0,237	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,505	>	0,237	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,399	>	0,237	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,443	>	0,237	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,409	>	0,237	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,493	>	0,237	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,392	>	0,237	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,505	>	0,237	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,432	>	0,237	Valid
	Y <sub>9</sub>	0,496	>	0,237	Valid
	Y <sub>10</sub>	0,627	>	0,237	Valid
	Y <sub>11</sub>	0,531	>	0,237	Valid
	Y <sub>12</sub>	0,474	>	0,237	Valid
	Y <sub>13</sub>	0,373	>	0,237	Valid
	Y <sub>14</sub>	0,600	>	0,237	Valid
	Y <sub>15</sub>	0,515	>	0,237	Valid
	Y <sub>16</sub>	0,380	>	0,237	Valid
	Y <sub>17</sub>	0,429	>	0,237	Valid
	Y <sub>18</sub>	0,420	>	0,237	Valid
	Y <sub>19</sub>	0,371	>	0,237	Valid
	Y <sub>20</sub>	0,334	>	0,237	Valid
	Y <sub>21</sub>	0,273	>	0,237	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan/indikator variabel kompensasi, pengembangan SDM dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pertanyaan/indikator dengan skor total di dapat hasil yang signifikan, yaitu nilai

$r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) suatu variabel  $\geq 0,60$  maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, sedangkan nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) suatu variabel  $< 0,60$  maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas seperti dalam tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi	0,756 > 0,600	Reliabel
Pengembangan SDM	0,830 > 0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,864 > 0,600	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha semua variabel di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan oleh variabel kompensasi, pengembangan SDM dan kinerja karyawan dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

### 4.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan *Uji Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria *Uji Kolmogorov –Smirnov* adalah sebagai berikut :

- Jika  $p_{\text{value}} (\text{Asymp. Sig.}) > 0,05$  maka data berdistribusi normal
- Jika  $p_{\text{value}} (\text{Asymp. Sig.}) < 0,05$  maka distribusi data tidak normal

Hasil pengujian normalitas data dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* seperti dalam tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasill Uji Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Sistem Kompensasi	Pengemba ngan SDM	Kinerja Karyawan
N		69	69	69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	80.88	79.49	80.13
	Std. Deviation	6.919	7.914	9.277
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.117	.092
	Positive	.050	.092	.059
	Negative	-.116	-.117	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.962	.972	.762
Asymp. Sig. (2-tailed)		.313	.301	.607

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai  $p_{\text{value}}$  (Asymp.Sig.) dari semua variabel adalah  $> 0,05$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

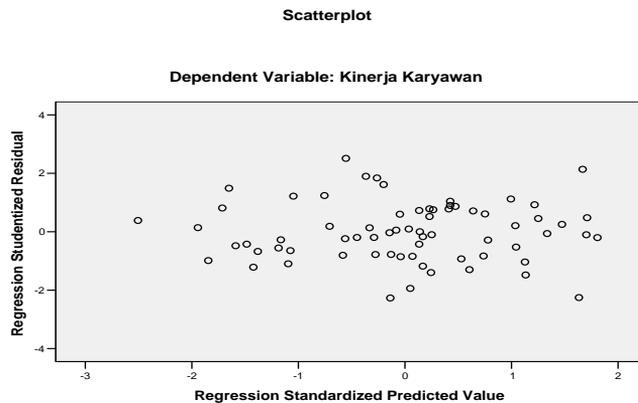
#### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.4.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka terjadi *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik *scatterplot*, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas. Tetapi, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Seperti dalam gambar 4.1 dibawah ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Grafik Scatter Plot*)**



Grafik *scatter plots* pada gambar 4.1 memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.2.4.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan apakah ada korelasi di antara variabel independen. Di dalam penelitian yang menggunakan teknik analisa regresi linier berganda antar variabel independen tidak boleh

saling berkorelasi atau terjadi multikolinearitas. Deteksi tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat pada *collinearity statistics*, dengan ketentuan apabila nilai *tolerance value* masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan *variance inflation value* atau nilai VIF masing-masing variabel independen berada di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat seperti dalam tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Multikolineritas**

**Coefficients**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Kompensasi	.793	1.261
	Pengembangan SDM	.793	1.261

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa antar variabel independen (kompensasi dan pengembangan SDM) semuanya tidak terjadi *multikolinearitas*, karena nilai *tolerance* masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan

nilai VIF masing-masing variabel independen berada di bawah 10.

#### 4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara kompensasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS seperti dalam tabel 4.8 berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.443	10.922		.041	.968
	Sistem Kompensasi	.604	.138	.450	4.384	.000
	Pengembangan SDM	.388	.120	.331	3.225	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil analisis regresi linier berganda yang didapat maka dibuat persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,604 X_1 + 0,388 X_2$$

Persamaan linier berganda tersebut dapat diartikan:

1. Koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0,604. Hal ini menunjukkan bahwa ada

pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2. Koefisien regresi variabel pengembangan SDM bernilai positif sebesar 0,388. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel pengembangan SDM ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

#### 4.2.6 Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui persentase nilai Y yang dapat dijelaskan oleh garis regresi atau seberapa besar persentase kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan pengembangan SDM seperti dalam tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.448	.431	6.995

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Sistem Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square* = 0,431) berarti sebesar 43,1%, koefisien variabel kompensasi dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebesar 43,1% sedang sisanya ( $100\% - 43,1\% = 56,9\%$ ) dipengaruhi variabel lain diluar penelitian atau diluar model persamaan regresi.

#### 4.2.7 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial ( Uji t )

Uji signifikan parameter individual digunakan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh kompensasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan secara parsial atau secara sendiri-sendiri pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan rumus  $n-k$  ( $n =$  jumlah sampel). Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.10 dengan mengacu pada nilai  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansinya. Hasil uji secara parsial yang didapat pada penelitian ini seperti dalam tabel 4.10 berikut :

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji –t**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	>/<	t <sub>tabel</sub>	Sig. (pvalue)	Keputusan	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	4,384	>	1,996	0,000 < 0,05	Ha Diterima	Signifikan
Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> )	3,225	>	1,996	0,002 < 0,05	Ha Diterima	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

- a) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang di dapat < tingkat sign.  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.
- b) Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan dengan sig. 0,002, karena nilai sig. yang di dapat < tingkat sign.  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “diduga pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

#### 4.2.8 Uji F

Uji ketetapan model menggunakan uji-F digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, yakni dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Nilai F hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F tabel didapat melalui sig.  $\alpha = 0,05$  dengan  $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$  dan  $df_2 = n - k = 69 - 2 = 67$  maka diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,98$

Hasil uji – F antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan pengembangan SDM ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat hasilnya seperti pada tabel 4.11 berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji – F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2622.519	2	1311.259	26.799	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3229.307	66	48.929		
	Total	5851.826	68			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Sistem Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan nilai Sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 dan  $F_{hitung}$  sebesar 26,799 lebih besar dibanding  $F_{tabel}$  (3,98). Dengan demikian model regresi antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan pengembangan SDM ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dinyatakan fit atau layak (*goodness of fit*) dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan pengembangan SDM ( $X_2$ ) secara simultan memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 4.3 Pembahasan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dan sumbangan secara parsial dari masing-masing variabel independen (kompensasi dan pengembangan SDM) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

#### 4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 menyatakan “Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.” Hasil pengujian regresi sederhana adalah “signifikan” dan “positif (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif)”, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

“Signifikan” mengandung arti bahwa kompensasi memang mempunyai pengaruh yang bermakna/signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan, dipengaruhi/ ditentukan oleh perubahan-perubahan dari kompensasi, tetapi tidak berlaku sebaliknya.

“Positif” berarti bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan berjalan searah dengan perubahan-perubahan dari kompensasi. Apabila variabel kompensasi mengalami peningkatan, maka secara otomatis akan diikuti oleh peningkatan variabel kinerja karyawan, dan sebaliknya.

Koefisien beta (koefisien regresi) variabel kompensasi merepresentasikan kekuatan pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Arti dari koefisien regresi adalah : jika variabel bebas yang lain dianggap

tetap (tidak ada perubahan) dan variabel kompensasi ditingkatkan daripada sebelumnya, maka akan diikuti oleh kenaikan variabel kinerja karyawan.

#### 4.4.2 Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 menyatakan “Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.” Hasil pengujian regresi sederhana adalah “signifikan” dan “positif (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif)”, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel pengembangan SDM ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

“Signifikan” mengandung arti bahwa pengembangan SDM memang mempunyai pengaruh yang bermakna/signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan, dipengaruhi/ ditentukan oleh perubahan-perubahan dari pengembangan SDM tetapi tidak berlaku sebaliknya.

“Positif” berarti bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan berjalan searah dengan perubahan-perubahan dari pengembangan SDM. Apabila variabel pengembangan SDM mengalami peningkatan,

maka secara otomatis akan diikuti oleh peningkatan variabel kinerja karyawan, dan sebaliknya.

Koefisien beta (koefisien regresi) variabel pengembangan SDM merepresentasikan kekuatan pengaruh variabel pengembangan SDM terhadap variabel kinerja karyawan. Arti dari koefisien regresi tersebut adalah: jika variabel bebas yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan) dan variabel pengembangan SDM ditingkatkan daripada sebelumnya, maka akan diikuti oleh kenaikan variabel kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi sudah dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan, maka karyawan biasanya melakukan pekerjaan yang positif dan bersungguh-sungguh serta menikmati pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan sangat diperlukan, karena itu merupakan suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Jadi kompensasi yang positif akan menyebabkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengembangan SDM ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti bahwa pengembangan SDM mempunyai peranan penting didalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pengembangan SDM, maka perusahaan akan dapat mengetahui tingkat pengetahuan dan skill karyawan. Sehingga perusahaan dapat meningkatkan kualitas dari barang

produksi yang dihasilkan dengan demikian tercapailah tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan.

- 3 Secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel pengembangan SDM ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan pengembangan SDM, Peningkatan kedua variabel tersebut baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka disarankan agar pimpinan dapat mengelola kedua variabel tersebut untuk menuju perbaikan atau peningkatan kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang didapat, maka saran yang diberikan adalah :

1. Pada hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan ini penulis menyarankan agar perusahaan PT. Rumpun Sari Medini memperhatikan kompensasi apakah sudah sesuai

dengan pekerjaan masing-masing karyawan. Hal ini dapat berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Dalam bekerja seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat mengembangkan dirinya. Pengembangan diri tersebut salah satunya berbentuk pengembangan karier dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen PT. Rumpun Sari Medini untuk memberikan kesempatan yang sama besarnya bagi setiap pegawai yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri dan mengembangkan kariernya dalam organisasi. Pihak manajemen dapat memberikan dukungan dalam bentuk pemberian pendidikan maupun pelatihan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tanggung jawab masing-masing pegawai.
3. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia, Peningkatan kedua variabel tersebut baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama (simultan) dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka disarankan agar

pimpinan dapat mengelola kedua variabel tersebut menuju perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Rumpun Sari Medini.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini masih terdapat banyak keterbatasan dan kekurangan antara lain, peneliti hanya mengambil dua variabel yang terdiri dari variabel kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia, sebagai variabel bebas. Populasi dan sampel terlalu sedikit sehingga tidak dapat digeneralisasikan untuk kasus di luar objek penelitian, dengan demikian kesimpulan terhadap hasil penelitian ini hanya terbatas dan berlaku pada karyawan PT. Rumpun Sari Medini.

### **5.4 Agenda Penelitian Mendatang**

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan yang ditentukan dalam penelitian ini, maka pada penelitian mendatang perlu memperbesar populasi dan sampel dengan melibatkan beberapa perusahaan berlainan jenis, serta menggunakan teknik pengambilan data secara runtut waktu sehingga diperoleh tingkat signifikansi yang lebih besar serta dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih besar. Dan dapat menggunakan variabel independen yang lain selain kedua variabel (kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia) dalam mempengaruhi kinerja karyawan misalnya variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi internal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001..
- ....., *Evaluasi Kinerja SUMBER DAYA MANUSIA*, Cet. Ke-3 Bandung: PT Refika Aditama, 2007.
- Danang Sunyoto, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2015.
- Duwi Priyatno. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2013.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Foster. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM, 2001.
- Hadar Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.
- Handoko. *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE, 1984.
- Hariandja, Marihot T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianita. *SPSS dan Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*, Jakarta: Salemba Empat, 2000.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- ..... *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Haji Masagung, 1990.

- Heidjrahman. *Manajemen Personalia*, Cetakan Kesepuluh.  
Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Henry Simamora.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:  
Edisi Ke-3. STIE YKPN, 2004.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta:  
Graha Ilmu, 2008.
- Husein Umar. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*,  
Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- ..... *Research Methods in Finance and Banking*, Jakarta: PT  
Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Jonathan, Sarwono. *Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur  
SPSS)*, Jakarta: PT Gramedia, 2012.
- Manulang. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984.
- Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja  
Grafindo Persada, 2013.
- Martoyo Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:  
BPFE, 2000.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta,  
2014.
- Mathis, R.L, dan J.H, Jakson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,  
Jakarta: Salemba Empat, 2000.
- Panggabean, Mutiara, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:  
Ghalia, 2002.
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama,  
2010.

- Ranupandojo, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajahmada, 1980..
- Sumardi Surya Brata. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997.
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1996.
- Tb. Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Tri Joko, *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja*, Jakarta: Ghalia, 2008.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009.
- V. Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Persss, 2004.
- Wilson Bangun, *Manajamen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Zainal Mustafa, EQ. *Mengurai Variabel Hingga Instrumen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

**KUESIONER**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**  
**FAKULTAS EKONOMI**

---

---

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Karyawan PT. Sari Rumpun Medini

Di tempat,

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan, dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan”, mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu guna mengisi daftar pertanyaan/pernyataan kuesioneri ini.

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dimohon mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya, karena kevalidan penelitian ini berdasarkan jawaban yang diberikan. Atas perhatiannya, kesediaan dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Saudara/saudari saya ucapkan terimakasih.

Peneliti,

Ziyaulkhaq Adi Prastyo

**KUESIONER**  
**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN**  
**(Studi Pada PT Rumpun Sari Medini)**  
Oleh  
**Ziyaulkhaq Adi Prastyo**  
**Universitas Islam Negeri Walisongo**

---

**I. Identitas Responden**

Isilah tabel dibawah ini dengan jawaban sesuai data identitas saudara:

- Nama : ..... - Jenis Kelamin : .....
- Pendidikan : ..... - Umur : .....
- Jabatan : ..... - Masa Kerja : .....
- Gaji perbulan : Rp. ....

**II. Petunjuk**

Jawablah pernyataan dibawah ini menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberikan tanda silang pada jawaban yang sudah disiapkan dengan pilihan sebagai berikut :

- STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor nilai : 1
- TS = Tidak Setuju dengan skor nilai : 2
  
- N = Netral dengan skor nilai : 3
- S = Setuju dengan skor nilai : 4
- SS = Sangat Setuju dengan skor nilai : 5

<b>A. KOMPENSASI</b>		<b>Jawaban</b>				
<b>Upah atau Gaji</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan					
2.	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang.					
3.	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki.					
<b>Insentif</b>						
1.	Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.					
2.	Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok					
3.	Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan saya di dalam perusahaan					
<b>Tunjangan</b>						
1.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan keinginan anda					
2.	Penetapan tunjangan sesuai dengan pekerjaan anda					
3.	Pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja					
<b>Fasilitas</b>						
1.	Gedung kantor anda sesuai dengan standar kenyamanan.					
2.	Ruangan kantor difasilitasi dengan system computer yang sangat baik					
3.	Ruangan difasilitasi dengan internet yang memadai					

<b>Keikhlasan</b>						
1.	Setiap gaji yang saya peroleh saya terima dengan penuh syukur					
2.	Besaran gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kehidupan keluarga saya.					
3.	Rasa syukur akan mendatangkan keberkahan.					
<b>Tablig</b>						
1.	Saya akan menghitung zakat wajib 2,5% setiap mendapatkan gaji.					
2.	Saya akan membelanjakan gaji dengan baik dan benar sesuai tuntunan agama islam.					
3.	Memberikan informasi yang terbuka dan transparan akan mencerminkan nilai keislaman.					
<b>Menghindari Dosa</b>						
1.	Perusahaan mewajibkan sholat berjamaah ketika waktu sholat dhuhur					
2.	Meyakini setiap perbuatan baik dan buruk dicatat oleh malaikat					
3.	Sadar diri bahwa korupsi adalah perbuatan yang dzolim					

<b>B. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>		<b>Jawaban</b>				
<b>Prestasi Kerja Karyawan</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
2.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu					

	memenuhi target yang telah ditetapkan.					
3.	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
<b>Tingkat Kerusakan Produksi, Alat dan Mesin-Mesin</b>						
1.	Apakah kerusakan pada mesin membuat perubahan jadwal kegiatan produksi terganggu					
2.	Apakah kerusakan mesin yang terjadi dalam proses produksi dapat segera ditangani					
3.	Apakah dilakukan tindakan perbaikan dengan segera jika terdapat penyimpangan dalam kegiatan produksi?					
<b>Tingkat Kecelakaan Karyawan</b>						
1.	Manajemen menempatkan keselamatan lebih dahulu dibandingkan produksi.					
2.	Manajemen mencari penyebab kecelakaan, bukan orang yang bersalah, ketika suatu kecelakaan terjadi.					
3.	Manajemen memperlakukan pekerja yang terlibat dalam kecelakaan secara adil.					
<b>Prakarsa Karyawan</b>						
1.	Tingkat inisiatif saya dalam bekerja.					
2.	Kemampuan saya dalam mengambil keputusan kerja yang sangat cermat.					

3.	Kemampuan saya sangat baik dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan.					
<b>Kepemimpinan dan Keputusan Manajer</b>						
1.	Pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua karyawannya.					
2.	Pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya.					
3.	Pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan.					
<b>Fatanah</b>						
1.	Aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan.					
2.	Karyawan dengan sifat fatanah akan menguasai bidangnya, menjadi seorang profesional, dan mampu menghasilkan keputusan yang cepat dan tepat.					
3.	Karyawan yang fatanah akan memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya.					
<b>Keyakinan Akan Takdir</b>						
1.	Saya yakin Allah					

	memberikan bakat dan potensi diri disetiap manusia.					
2.	Meyakini kemampuan atau skill yang dimiliki adalah pemberian Allah.					
3.	Meyakini segala sesuatu yang diberikan Allah tidak ada yang sia-sia.					

<b>C. KINERJA KARYAWAN</b>		<b>Jawaban</b>				
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Tingkat pencapaian jumlah pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
2.	Jumlah pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan					
3.	Saya bersedia menerima tambahan pekerjaan dari perusahaan diluar jam kerja					
<b>Kualitas Pekerjaan</b>						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
2.	Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan					
3.	Saya teliti dalam bekerja					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
1.	Dalam setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					

3.	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya					
<b>Kehadiran (Absensi)</b>						
1.	Saya hadir tepat waktu					
2.	Saya pulang kantor setelah berakhirnya jam kerja					
3.	Apabila saya ijin tidak masuk maka saya bersedia menggantinya dikemudian hari					
<b>Kemampuan Kerja Sama</b>						
1.	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan					
2.	Dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
3.	Dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja					
<b>Keyakinan Bahwa Bekerja adalah Kewajiban dari Allah</b>						
1.	Bekerja dengan cara yang halal termasuk beribadah kepada Allah.					
2.	Bekerja termasuk meraih keridhoan terhadap Allah.					
3.	Bekerja hukumnya wajib demi melangsungkan keseimbangan umat manusia.					
<b>Amanah</b>						
1.	Memiliki komitmen tinggi menepati janji.					
2.	Dapat dipercayai dalam menjalankan tugas.					
3.	Menggunakan wewenang sesuai dengan tugasnya.					

## Lampiran Output SPSS

### I. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

#### Reliability

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	21

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3.86	.733	69
x1.2	3.74	.934	69
x1.3	3.77	.710	69
x1.4	3.93	.754	69
x1.5	3.75	.946	69
x1.6	3.90	.807	69
x1.7	3.87	.821	69
x1.8	3.83	.727	69
x1.9	3.93	.792	69
x1.10	3.91	.836	69
x1.11	3.94	.820	69
x1.12	4.03	.707	69
x1.13	3.94	.856	69
x1.14	3.77	.860	69
x1.15	3.87	.803	69
x1.16	3.99	.883	69
x1.17	3.77	.789	69
x1.18	3.74	.721	69
x1.19	3.77	.731	69
x1.20	3.75	.830	69
x1.21	3.84	.656	69

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	77.03	43.470	.399	.741
x1.2	77.14	43.243	.306	.747
x1.3	77.12	44.957	.253	.750
x1.4	76.96	43.925	.338	.745
x1.5	77.13	43.880	.247	.752
x1.6	76.99	43.485	.351	.744
x1.7	77.01	44.426	.253	.751
x1.8	77.06	44.761	.265	.750
x1.9	76.96	43.689	.339	.745
x1.10	76.97	44.440	.245	.751
x1.11	76.94	44.438	.252	.751
x1.12	76.86	44.567	.297	.748
x1.13	76.94	43.026	.366	.742
x1.14	77.12	42.369	.425	.738
x1.15	77.01	44.162	.287	.748
x1.16	76.90	44.122	.253	.751
x1.17	77.12	43.986	.312	.746
x1.18	77.14	43.508	.404	.741
x1.19	77.12	44.839	.255	.750
x1.20	77.13	42.939	.390	.741
x1.21	77.04	44.689	.314	.747

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80.88	47.869	6.919	21

**b. Variabel Pengembangan SDM (X<sub>2</sub>)**

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	21

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	3.88	.718	69
x2.2	3.86	.862	69
x2.3	3.83	.747	69
x2.4	3.74	.798	69
x2.5	3.90	.789	69
x2.6	3.70	.754	69
x2.7	3.74	.918	69
x2.8	3.74	.760	69
x2.9	3.78	.725	69
x2.10	3.84	.760	69
x2.11	3.65	.744	69
x2.12	3.78	.764	69
x2.13	3.80	.759	69
x2.14	3.84	.740	69
x2.15	3.78	.783	69
x2.16	3.81	.845	69
x2.17	3.88	.738	69
x2.18	3.86	.845	69
x2.19	3.64	.874	69
x2.20	3.71	.859	69
x2.21	3.74	.760	69

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	75.61	58.683	.312	.827
x2.2	75.64	56.793	.392	.824
x2.3	75.67	57.814	.376	.824
x2.4	75.75	57.659	.358	.825
x2.5	75.59	57.156	.407	.823
x2.6	75.80	58.546	.305	.827
x2.7	75.75	55.100	.491	.819
x2.8	75.75	56.394	.496	.819
x2.9	75.71	57.974	.375	.824
x2.10	75.65	57.995	.351	.825
x2.11	75.84	58.224	.340	.826
x2.12	75.71	55.768	.550	.816
x2.13	75.70	57.185	.425	.822
x2.14	75.65	56.877	.467	.820
x2.15	75.71	57.062	.419	.822
x2.16	75.68	57.779	.323	.827
x2.17	75.61	57.183	.440	.822
x2.18	75.64	56.764	.405	.823
x2.19	75.86	57.773	.309	.828
x2.20	75.78	56.143	.447	.821
x2.21	75.75	58.306	.323	.827

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79.49	62.636	7.914	21

**c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	21

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.86	.845	69
y2	3.67	.869	69
y3	3.70	.863	69
y4	3.67	.852	69
y5	3.81	.791	69
y6	3.88	.814	69
y7	3.74	.834	69
y8	3.90	.894	69
y9	3.80	.948	69
y10	3.77	.789	69
y11	3.90	.910	69
y12	3.81	.879	69
y13	3.91	.818	69
y14	3.87	.890	69
y15	3.96	.775	69
y16	3.83	.954	69
y17	3.77	.807	69
y18	3.91	.853	69
y19	3.84	.868	69
y20	3.87	.765	69
y21	3.68	.849	69

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	76.28	77.820	.505	.856
y2	76.46	79.135	.399	.860
y3	76.43	78.543	.443	.858
y4	76.46	79.135	.409	.859
y5	76.32	78.514	.493	.857
y6	76.25	79.688	.392	.860
y7	76.39	77.918	.505	.856
y8	76.23	78.416	.432	.859
y9	76.33	76.902	.496	.856
y10	76.36	76.764	.627	.852
y11	76.23	76.769	.531	.855
y12	76.32	77.926	.474	.857
y13	76.22	79.937	.373	.861
y14	76.26	75.960	.600	.852
y15	76.17	78.381	.515	.856
y16	76.30	78.715	.380	.861
y17	76.36	79.234	.429	.859
y18	76.22	78.967	.420	.859
y19	76.29	79.562	.371	.861
y20	76.26	80.872	.334	.862
y21	76.45	81.163	.273	.864

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80.13	86.056	9.277	21

## II. Uji Normalitas

### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Sistem Kompensasi	Pengembangan SDM	Kinerja Karyawan
N		69	69	69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	80.88	79.49	80.13
	Std. Deviation	6.919	7.914	9.277
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.117	.092
	Positive	.050	.092	.059
	Negative	-.116	-.117	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.962	.972	.762
Asymp. Sig. (2-tailed)		.313	.301	.607

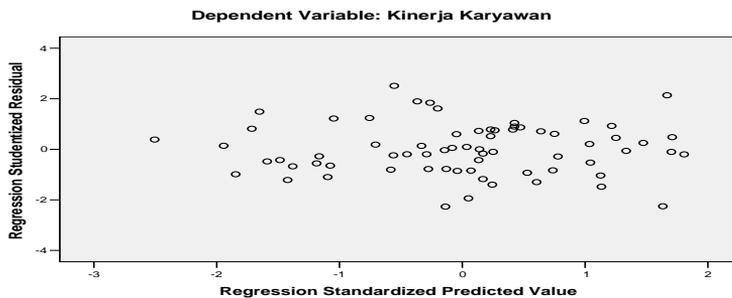
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## III. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



## 2. Uji Multikolinieritas

### Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Kompensasi	.793	1.261
	Pengembangan SDM	.793	1.261

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## IV. Uji Regresi Linier Berganda

### Regression

#### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan SDM, Sistem Kompensasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.448	.431	6.995

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Sistem Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2622.519	2	1311.259	26.799	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3229.307	66	48.929		
	Total	5851.826	68			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Sistem Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.443	10.922		.041	.968
	Sistem Kompensasi	.604	.138	.450	4.384	.000
	Pengembangan SDM	.388	.120	.331	3.225	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**V. Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.448	.431	6.995

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Sistem Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**VI. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.443	10.922		.041	.968
	Sistem Kompensasi	.604	.138	.450	4.384	.000
	Pengembangan SDM	.388	.120	.331	3.225	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## VII. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2622.519	2	1311.259	26.799	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3229.307	66	48.929		
	Total	5851.826	68			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Sistem Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

JL. Prof. Dr. H. Hamka Kampus 3 Ngaliyan Semarang 50185, Telp./Fax. : (024) 7608454  
Website : [www.febi.walisongo.ac.id](http://www.febi.walisongo.ac.id), Email : [febi@walisongo.ac.id](mailto:febi@walisongo.ac.id)

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP MAHASISWA**

Nama : **Ziaul Haq Adi Prastyo**  
NIM : 122411192  
Semester : 14  
Jurusan/Prodi : S.1 Ekonomi Islam  
Tempat/Tgl. Lahir : KENDAL, 18 September 1993  
No. Telepon/HP : 085643072221/085643072221  
Email : [prastyozico@gmail.com](mailto:prastyozico@gmail.com)  
Facebook/Twitter : [ziulhaq ap/](https://www.facebook.com/ziulhaqap/)@AdiZiaulhaq  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat : Pandansari, Tampingan, Kec.Boja, Kab.Kendal, rt 3 / rw 5, Desa/Kelurahan Tampingan, Kecamatan Boja, Kabupaten Kendal, Kodepos 51381.  
Tinggi/Berat Badan : 167 Cm. / 60 Kg.  
Golongan Darah : A  
Riwayat Penyakit : -  
Status : Sudah Menikah  
Jenjang Pendidikan  
1. SD/MI : SDN 01 Tampingan / Lulus Tahun 2006  
2. SMP/MTs : SMP 02 Boja / Lulus Tahun 2009  
3. SMA/MA : Madrasah Aliyah Maarif 02 Boja / Lulus Tahun 2012  
Nama Ayah>Nama Ibu : Supani / Sunarsih  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta  
Pekerjaan Ibu : Rumah Tangga  
Penghasilan Orang tua Perbulan : Rp. 4.000.000  
Telepon/HP Orang tua/Keluarga : 085225485286 / 085225485286  
Anak Ke/Jumlah Saudara : ke 2 dari 2 Bersaudara

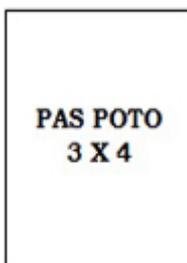
Prestasi Bidang Seni/Olahraga/Akademik/Keagamaan :

1. Lomba membuat patung sewaktu SD, Juara 3
2. Lolos seleksi piala presiden ( Sepak Bola), Juara Gugur fase
3. -, Juara -

Transportasi yang dipakai ke kampus : Motor

Bantuan yang pernah diterima oleh keluarga : Tidak pernah sama sekali

Alasan memilih Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo : Mendalami ilmu ekonomi terutama di pasar finansial



Semarang, 15 Juli 2019

Yang bersangkutan,

**Ziaul Haq Adi Prastyo**

NIM 122411192