

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
INDUSTRI OTOMOTIF R4 DI BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

REDHO ALVIAN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN R4 AUTOMOTIVE INDUSTRY IN BANDAR LAMPUNG

By

REDHO ALVIAN

Employee performance is very helpful for companies in achieving short and longterm goals. Employee performance is a way to ensure that employee activities and outputs are produced in accordance with organizational goals. But in practice there is still employee dissatisfaction with the compensation provided by the company. One of the factors that is very important for employee performance to increase productivity in the organization is compensation. The current problem is that the compensation given has not been fully implemented properly and fairly

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance. This research is a population research with a total of 111 respondents. Data collection method is using a questionnaire. Data analysis techniques in this study are simple linear regression analysis, hypothesis testing using t test and determination analysis (R2). The researcher found that compensation had a positive and significant effect on employee performance with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Compensation, Employee Performance.*

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI OTOMOTIF R4 DI BANDAR LAMPUNG

Oleh

REDHO ALVIAN

Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan merupakan cara untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan *output* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Namun dalam prakteknya masih terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh sangat penting bagi kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dalam organisasi adalah kompensasi. Masalah yang ada saat ini yaitu kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya berjalan dengan baik dan adil.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 111 responden. Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, pengujian hipotesis menggunakan uji t serta analisis determinasi (R^2). Peneliti menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja Karyawan.*

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
INDUSTRI OTOMOTIF R4 DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh

REDHO ALVIAN

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

**Judul Laporan Akhir : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN OTOMOTIF R4 DI
BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : REDHO ALVIAN

Nomor Pokok Mahasiswa : 1441011049

Jurusan : Manajemen

Fakulta : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

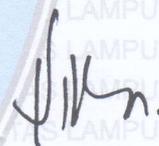
1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I



**Yuningsih, S.E., M.M.
NIP. 19610326 198603 2001**

Pembimbing II



**Dina Safitri, S.E., M.I.B.
NIP. 19741015 200812 2001**

2. Ketua Jurusan Manajemen

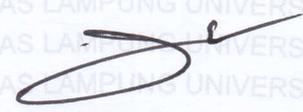


**Dr.Rr. Erlina, S.E., M.Si
NIP. 19620822 198703 2 002**

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Yuningsih, S.E., M.M.



Penguji Utama : Dina Safitri, S.E., M.I.B



Ketua Penguji : Dr.Rr. Erlina, S.E., M.Si



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP. 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 22 Oktober 2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Redho Alvian

NPM : 1441011049

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Industri Otomotif R4 di Bandar Lampung" adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 22 Oktober 2019



Redho Alvian

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Jakarta pada tanggal 14 Mei 1996. Penulis adalah anak pertama dari dua bersaudara pasangan Bapak Alm. Khoirul Hasan dan Ibu Erina Helmi. Pada tahun 2008, penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Al-Kautsar Bandar Lampung. Selanjutnya Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh oleh penulis di SMP Al-Kautsar Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2011. Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Global Madani Bandar Lampung hingga tahun 2014.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2014 dan berhasil lulus ujian komprehensif pada tanggal 22 Oktober 2019. Penulis telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Labuhan Ratu Danau, Kecamatan Way Jepara, Lampung Timur pada tahun 2018.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(Qs. Al-Insyirah: 5-6)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya”

(Qs. Al-Baqarah : 286)

“Bermimpilah seakan kau akan hidup selamanya. Hiduplah seakan kau akan mati hari ini”

(James Dean)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat yang telah diberikan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Karya ini kupersembahkan kepada:

Kedua orangtuaku, Bapak Alm. Khoirul Hasan dan Ibu Erina Helmi yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, nasihat dan fasilitas untukku meraih pendidikan hingga saat ini. Terimakasih atas segala pengorbanan yang telah diberikan kepadaku. Semoga Bapak selalu berada di sisi Allah SWT dan Ibu selalu diberi kesehatan dan kebahagiaan.

Adikku Nadhila Octaviana yang selalu menghibur dan memberi semangat kepada penulis dan selalu mengerti serta menerima keluh kesah penulis.

Seluruh keluarga besarku yang telah memberikan motivasi dan doa.

Seluruh sahabat dan teman-temanku, untuk dukungan, keceriaan, dan nasihat yang selalu diberikan.

Almamater tercinta, Universitas Lampung.

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Industri Otomotif R4 di Bandar Lampung”**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah diperoleh penulis dapat membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. R.R. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan Pembimbing Utama. Terimakasih atas bimbingan, saran, arahan dan nasihat yang telah diberikan selama proses penyelesaian skripsi.

4. Ibu Dina Safitri, S.E., MintnlBus., selaku Pembimbing Pendamping. Terima kasih atas bimbingan, masukan, arahan dan nasihat yang telah diberikan selama proses penyelesaian skripsi.
5. Ibu Dr. R.R Erlina, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji, atas masukan, arahan dan nasihat yang telah diberikan untuk penyempurnaan skripsi ini.
6. Ibu Aida Sari, S.E., M.P., selaku Pembimbing Akademik, yang telah memberikan waktu, saran dan masukan selama penulis menjadi mahasiswa.
7. Seluruh Karyawan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis atas bimbingan dan bantuan selama ini.
8. Bapak dan Ibuku tercinta, Bapak Alm. Khoirul Hasan, dan Ibu Erina Helmi, terimakasih telah menjadi orang tua yang sempurna, yang selalu mendoakan tanpa henti atas kesuksesan dan keberhasilanku, memberikan dukungan, mendengar keluh kesah anaknya dan menasihati dengan penuh cinta dan kasih sayang.
9. Adikku Nadhila Octaviana atas keceriaan dan selalu memberikan semangat dalam keadaan suka dan duka.
10. Seluruh keluarga besar yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan dan doa yang selalu diberikan.
11. Sahabat seperjuanganku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yaitu Ruci, Dion, Andre, Marco, Oki, Paridon. Terimakasih atas segalanya yang sudah kita lewati semasa kuliah, dukungan, do'a, motivasi, pelajaran, dan pengalaman. Semoga kita menjadi orang yang sukses dan tecapai cita-citanya.

12. Teman seperjuangan skripsi yaitu Surya, Dion, Muhammad Ramadhan, dan Marco. Terimakasih atas bimbingan dan masukan selama proses pengerjaan skripsi ini.
13. Untuk Rega Kurniawan, yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis selama ini. Semoga kita diberi rezeki yang melimpah dan semakin sukses kedepannya.
14. Seluruh teman Manajemen Paralel 14 yang ikut juga membantu penulis dengan memberikan ide dan semangat untuk memperlancar penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu mohon maaf atas segala kekurangannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

Bandar Lampung, 22 Oktober 2019
Penulis,

Redho Alvian

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kompensasi.....	10
1. Pengertian Kompensasi.....	10
2. Tujuan Kompensasi	11
3. Fungsi Pemberian Kompensasi.....	12
4. Peraturan Tentang Kompensasi	12
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	13
6. Indikator Kompensasi	15
B. Kinerja Karyawan	16
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2. Indikator Kinerja Karyawan	17
3. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	18
C. Penelitian Terdahulu	19
D. Rerangka Pemikiran.....	21
E. Hipotesis Penelitian	21
III. METODELOGI PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Ruang Lingkup Penelitian.....	23
C. Jenis dan Sumber Data.....	23
1. Data Primer	23
2. Data Sekunder.....	23
D. Metode Pengumpulan Data.....	24
1. Studi Pustaka.....	24
2. Kuesioner	25

E.	Populasi Penelitian.....	26
F.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	26
G.	Uji Instrumen Penelitian	27
	1. Uji Validitas	27
	2. Uji Reliabilitas	28
	3. Uji Normalitas.....	29
H.	Analisis Data.....	29
	1. Analisis Deskriptif	29
	2. Analisis Data Kuantitatif	29
I.	Pengujian Hipotesis	30
	1. Uji T.....	30
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
A.	Deskripsi Responden	32
B.	Uji Instrumen Penelitian	32
	1. Hasil Uji Validitas	32
	2. Hasil Uji Reliabilitas.....	33
	3. Hasil Uji Normalitas	35
C.	Hasil Teknik Analisis Data	35
	1. Hasil Pernyataan Kuesioner Responden	35
	2. Analisis Kuantitatif	41
D.	Hasil Uji Hipotesis	42
	1. Uji Hipotesis (Uji t)	42
	2. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)	43
E.	Pembahasan Hasil Penelitian	43
V.	KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
A.	Kesimpulan	46
B.	Saran	46
C.	Keterbatasan Penelitian.....	47
	DAFTAR PUSTAKA.....	49

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Perkembangan tingkat upah minimum di bandar lampung	3
1.2. Data perkiraan kompensasi pt.honda lampung raya	4
1.3. Jumlah tenaga pemasaran perusahaan otomotif pt. Honda lampung raya	6
1.4. Target dan realisasi penjualan produk mobil pada pt. Honda lampung raya per januari-november 2018	7
2.1. Penelitian terdahulu.....	19
3.1. Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian	26
4.1. Hasil uji validitas kuesioner	32
4.2. Koefisien nilai r <i>cronbach's alpha</i>	33
4.3. Hasil uji reliabilitas	34
4.4. Hasil uji normalitas	35
4.5. Distribusi frekuensi jawaban responden mengenai kompensasi finansial	36
4.6. Distribusi frekuensi jawaban responden mengenai kompensasi non finansial.....	37
4.7. Distribusi frekuensi jawaban responden mengenai kinerja tugas	38
4.8. Distribusi frekuensi jawaban responden mengenai kinerja konstektual	39
4.9. Distribusi frekuensi jawaban responden mengenai perilaku kerja kontraproduktif	40
4.10. <i>Coeficients</i> analisis regresi linier	41
4.11. Hasil hipotesis (uji t)	42
4.12. Hasil uji regresi koefisien determinasi (r^2).....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Rerangka pemikiran pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri otomotif r4 di bandar lampung	21

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan berusaha meningkatkan daya saing perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan perusahaan adalah sumber daya manusia. Perusahaan harus berupaya meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dan memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik jika sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut ditangani oleh manajemen sumber daya manusia yang tepat (Koopmans, *et al.* 2014).

Pada dasarnya setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada sebuah organisasi atau perusahaan. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Karena itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, maka dari itu perusahaan

memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2007) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang mereka berikan terhadap perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2014) antara lain sebagai ikatan kerjasama, peningkatan kinerja, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Sedarmayanti (2011) mengatakan sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban.

Pemberian kompensasi seperti gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan jumlahnya harus diperhitungkan sesuai dengan jenjang pendidikan, biaya hidup dan standar perusahaan. Upah Minimum Regional (UMR) merupakan suatu standar yang digunakan dalam memberikan upah terhadap karyawan didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Penerapan gaji UMR dapat digunakan untuk melindungi hak para karyawan dalam mendapatkan upah yang layak dan sesuai dengan beban kerja.

TABEL 1.1. PERKEMBANGAN TINGKAT UPAH MINIMUM DI BANDAR LAMPUNG

Tahun	Upah	Persentase Perubahan Upah
2015	1.649.500	-
2016	1.870.000	13,3
2017	2.054.365	9,8
2018	2.263.390	10,1

Sumber: BPS Kota Bandar Lampung ,2018

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa dari Tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 tingkat upah minimum Bandar Lampung selalu mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya. Pada tahun 2015 tingkat upah minimum Bandar Lampung adalah sebesar Rp 1.649.500 dan pada tahun 2016 tingkat upah minimum mengalami peningkatan sebesar 13,3% yaitu menjadi Rp 1.870.000. Kemudian pada tahun 2017 tingkat upah minimum sebesar Rp. 2.054.365 meningkat menjadi 2.263.390 pada tahun 2018 dengan presentase perubahan sebesar 10,1 %.

TABEL 1.2. DATA PERKIRAAN KOMPENSASI PT.HONDA LAMPUNG RAYA

(Dalam Ribuan Rupiah)

Perusahaan	Gaji	Asuransi	Tunjangan		Insentif/Unit	
			Makan	Transport	Premium	Non Premium
Supervisor	3.200	100	450	400	4.300	2.500
Sales	2.500	100	400	350	4.200	2.500

Sumber : Perusahaan Otomotif R4 Bandar Lampung, 2018

Tabel 1.2 di atas merupakan data perkiraan dari pembulatan nominal rupiah upah atau gaji dari karyawan. Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi PT. Honda Lampung Raya jika dilihat dari indikator gaji atau upah pokok yang diterima. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah upah atau gaji tersebut apakah mengindikasikan kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan upah atau gaji yang diterima. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Supervisor bagian pemasaran PT Honda Lampung Raya, menyebutkan bahwa masih ada beberapa tenaga kerja yang merasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan.

Okwudili dan Edeh (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi diukur dari segi langsung dan tidak langsung yang akan meningkatkan kinerja karyawan dan tanggung jawab karyawan yaitu dengan memberikan hasil kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka sudah sepatutnya perusahaan memberikan perhatian bagi karyawan yang dapat bekerja dengan maksimal. Salah satu bentuk perhatian yang diberikan oleh perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kepentingan karyawan.

Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2012). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chun Hsi dan Setyabudi (2008) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan (Okwudili dan Edeh, 2017). Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Okwudili dan Edeh, 2017).

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Koppmans *et al.* (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari kinerja tugas antara lain kualitas dan kuantitas pegawai, kinerja konsektual yaitu dapat bekerjasama dan berkomunikasi dengan rekan sesama kerja, serta perilaku kerja kontraproduktif yaitu pegawai melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan.

PT. Honda Lampung Raya mempunyai kebijakan untuk selalu memperhatikan karyawan agar dapat bekerja dengan profesional dan berprestasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan serta memberikan kesempatan yang sama pada setiap karyawan untuk berkembang dan mencapai prestasi setinggi-tingginya dan menunjukkan potensi yang dimiliki melalui kompetisi yang sehat dengan menunjukkan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian atau hasil kerja yang mempunyai hubungan erat dengan produktivitas perusahaan. Berikut adalah jumlah karyawan tenaga pemasaran atau *sales* pada PT.Honda Lampung Raya :

TABEL 1.3. JUMLAH TENAGA PEMASARAN PERUSAHAAN OTOMOTIF PT. HONDA LAMPUNG RAYA

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Supervisor	13
2	Sales	107
Jumlah		120

Sumber: PT.Honda Lampung Raya, 2018.

Berdasarkan Tabel 1.3. bahwa jumlah tenaga pemasaran di PT. Honda Lampung Raya adalah 120 orang yang terdiri dari 13 supervisor dan 107 sales. Tenaga pemasaran disini dibagi berdasarkan beberapa tim yang dipimpin oleh 1 supervisor pada setiap tim. Karyawan sales pada PT. Honda Lampung Raya menjalankan pekerjaan mereka berdasarkan pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan, oleh karena itu karyawan benar-benar dituntut untuk bekerja keras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari tingkat pencapaian target penjualan yang terdistribusi pada tabel berikut :

TABEL 1.4. TARGET DAN REALISASI PENJUALAN PRODUK MOBIL PADA PT. HONDA LAMPUNG RAYA PER JANUARI-NOVEMBER 2018

Bulan	Target (unit)	Realisasi (Unit)	Tingkat Pencapaian Target (%)
Januari	130	100	76.92%
Februari	130	110	84.62%
Maret	130	98	75.38%
April	130	115	88.46%
Mei	130	120	92.31%
Juni	130	130	100.00%
Juli	130	115	88.46%
Agustus	130	125	96.15%
September	130	120	92.31%
Oktober	130	120	92.31%
November	130	110	84.62%
Desember	130	110	84.62%
Rata-rata			88.01%

Sumber : PT. Honda Lampung Raya, 2018

Berdasarkan tabel 1.4 di atas target penjualan mobil dari Tahun 2018 belum sepenuhnya tercapai. Pencapaian target rata-rata pada perusahaan otomotif R 4 di Bandar Lampung hanya mencapai 88.01 %, hal tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas kerja bagian pemasaran perusahaan otomotif PT. Honda Lampung Raya masih rendah. Target penjualan ini diharapkan memotivasi tenaga pemasaran agar dapat bekerja dengan giat dan lebih berkerja keras dalam mencapai target perusahaan sehingga mendapatkan imbalan insentif yang sesuai dengan penjualan masing-masing tenaga pemasaran. Sehingga target penjualan yang telah ditetapkan diharapkan mampu menekan biaya-biaya pengeluaran pada perusahaan.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan

produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Sangat penting untuk menciptakan suatu hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pimpinan. Bila hubungan terjalin baik maka akan mudah mencapai tujuan suatu perusahaan. Tentunya kedua pihak harus saling mengerti tentang kepentingan dan kebutuhan masing-masing dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Otomotif R4 di Bandar Lampung”**

B. Rumusan Masalah

Kompensasi merupakan cermin dan perhatian pihak manajemen perusahaan atas jasa atau kerja karyawan itu sendiri, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karyawan dalam upaya mencari hasil atas pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah meskipun perusahaan sudah memberikan kompensasi yang cukup baik namun terdapat indikasi yang menunjukkan turun atau rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka pokok permasalahan yang dimiliki penelitian ini adalah Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri otomotif R4 di Bandar Lampung?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri otomotif R4 di Bandar Lampung.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kompensasi dan kinerja karyawan.

b. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi institusi terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut kompensasi dan kinerja karyawan.

c. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai dan Sagala, 2004). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Sedarmayanti (2011) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen yaitu pembayaran langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Pratama *et al.*, (2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia.

2. Tujuan Kompensasi

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Sehingga dengan pemberian kompensasi turut melancarkan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Menurut Hasibuan (2014) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

- a. Ikatan kerja sama, melalui pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pemimpin perusahaan wajib membayar kompensasi.
- b. Kepuasan kerja, melalui pemberian kompensasi karyawan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi diterapkan cukup besar dan berjalan dengan baik maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk pengusaha akan lebih mudah.
- d. Motivasi, manajer akan mudah dalam memotivasi bawahannya jika balas jasa yang diberikan cukup besar.
- e. Stabilitas karyawan, melalui kompensasi yang diberikan perusahaan dengan prinsip yang adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- f. Disiplin, karyawan akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan dengan menimbang kompensasi atau balas jasa yang akan didapatkan dari perusahaan maka disiplin karyawan semakin baik.

- g. Pengaruh serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) yang telah ditetapkan maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2010) mengemukakan fungsi pemberian kompensasi, yaitu:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

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

Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan baik secara efektif dan efisien.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

4. Peraturan Tentang Kompensasi

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, gaji atau upah didefinisikan sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian

kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan yaitu:

- a. Pasal 88 Ayat (1) berisi: “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
- b. Pasal 89 Ayat (1) berisi: “Upah minimum terdiri atas: (1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten atau kota (2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten atau kota.”
- c. Pasal 90 Ayat (1) berisi: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.”
- d. Pasal 90 Ayat (2) berisi: “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.”
- e. Pasal 92 Ayat (1) berisi: “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompensasi.”
- f. Pasal 92 Ayat (2) berisi: “Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan produktivitas perusahaan.”
- g. Pasal 94 berisi: “Dalam komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.”

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2009) terdapat enam faktor yang mempengaruhi kebijakan dalam pemberian kompensasi yaitu :

a. Faktor Pemerintah

Faktor pemerintah berkaitan dengan peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

c. Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, jika terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai.

e. Permintaan dan Persediaan

Perlunya mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

f. Kemampuan Membayar

Penentuan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai tersebut. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

6. Indikator Kompensasi

Terdapat dua indikator yang dikemukakan oleh Chun Hsi dan Setyabudi (2008), yaitu :

a. Kompensasi finansial, yang terdiri dari :

1) Gaji

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

2) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan

spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk didedikasinya kepada perusahaan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini di rancang untuk memberikan

b. Kompensasi Non Finansial

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya lembur, asuransi, tunjangan-tunjangan hari besar, uang pensiun, cuti sakit, dan cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang individu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi yang melakukan pekerjaan dengan kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pihak tertentu pula. Apabila dihubungkan dengan proses pekerjaan, dapat diartikan bahwa kinerja sebagai suatu kondisi yang menunjukkan

kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya di kantor atau tempat bekerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2003) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil dari kerja dari karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu.

Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi dan merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut koopmans, *et al.*, (2014) terdapat tiga dimensi untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu :

a. Kinerja tugas

Kinerja tugas mengacu pada kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok. Perilaku yang menggambarkan kinerja tugas antara lain adalah kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

b. Kinerja kontekstual

Kinerja kontekstual mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Perilaku yang menggambarkan kinerja kontekstual diantaranya adalah mengerjakan tugas tambahan, upaya dalam memfasilitasi rekan kerja, kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi.

c. Prilaku kerja kontraproduktif

Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2009) adalah sebagai berikut :

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Melalui adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik

ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memanfaatkan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang baik.

C. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1. PENELITIAN TERDAHULU

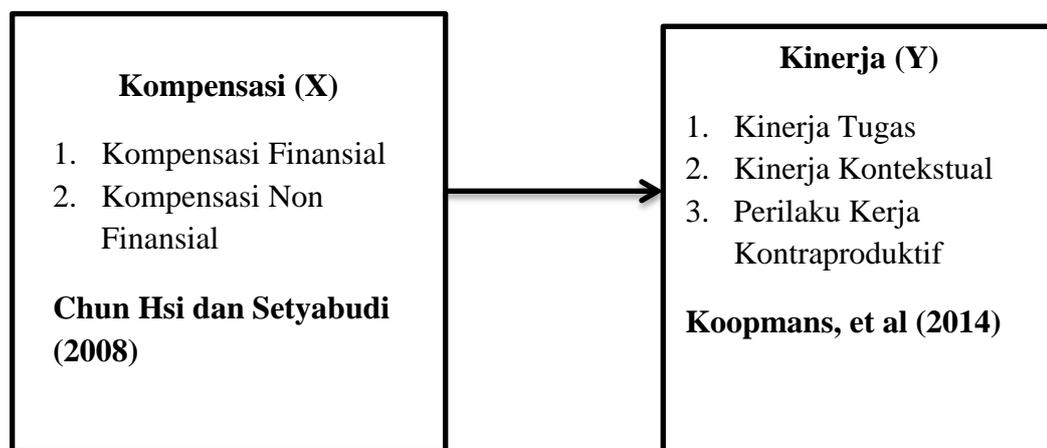
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Koopmans, <i>et al.</i> (2014)	<i>Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire</i>	Hasil penelitian menunjukkan <i>Individual Work Performance Questionnaire</i> (IWPQ) secara umum dan komprehensif valid dan reliabel untuk mengukur kinerja secara individual.
2.	Chun Hsi dan Setyabudi (2008)	<i>Perception Of Direct And Indirect Compensations Fulfillment On Hazardous Work Environment: The Relationship With Age, Tenure, Employee's Rank And Work Status</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia, masa kerja karyawan, prestasi karyawan dan status pekerjaan berhubungan positif dan signifikan terhadap persepsi finansial langsung dan tidak langsung dalam pemenuhan kompensasi.

TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU (LANJUTAN)

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
3	Okwudili dan Edeh (2017)	<i>The Effect Of Compensation On Employee Performance In Nigeria Civil Service: A Study Of Rivers State Board Of Internal Revenue Service</i>	Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi finansial berhubungan positif dengan kinerja karyawan dan kompensasi non finansial ditemukan secara signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa pegawai negeri harus melihat kompensasi sebagai alat yang akan meningkatkan kinerja karyawan.
4	Pratama et al (2015).	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang)	Hasil pengujian dengan regresi linier berganda menunjukkan bahwa simultan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non financial terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai determinasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berhubungan dengan kemampuan karyawan. Kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi karena diperoleh t hitung kompensasi finansial sebesar 6,315 sedangkan t hitung kompensasi non finansial sebesar 4,903.
5	Odunlami dan Matthew (2014).	<i>Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry</i>	Hasil temuan menunjukkan uji f statistik 32.222 yang menyiratkan bahwa model tersebut signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara layanan kesejahteraan yang baik dan kinerja karyawan. F-statistik 12,052 menunjukkan bahwa model tersebut signifikan secara statistik. Bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen kompensasi dan peningkatan produktivitas karyawan.

			Secara statistik dari 11.237 menunjukkan bahwa model tersebut signifikan secara statistik. Bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen kompensasi dan kinerja karyawan
--	--	--	---

D. Rerangka Pemikiran



GAMBAR 2.1. RERANGKA PEMIKIRAN PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI OTOMOTIF R4 DI BANDAR LAMPUNG

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dugaan atau pernyataan sementara yang diungkapkan secara deklaratif yang menjadi jawaban dari sebuah permasalahan (Nazir, 2009). Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H_1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri otomotif R4 di Bandar Lampung.

III. METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2015) penelitian eksplanasi adalah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kedudukan dari variabel-variabel yang di teliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, maka tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi jika dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2015). Hubungan variabel yang memengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen. Proses pengumpulan data menggunakan uji coba kuesioner dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan pemasaran pada industri otomotif roda empat di bandar lampung. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat dan dalam penelitian ini yang

menjadi variabel bebas adalah kompensasi (X)

2. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dan dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

B. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory* (tingkat penjelasan) adalah penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel satu dengan yang lain (Sugiyono, 2015). Penelitian ini dilakukan pada PT. Honda Lampung Raya di Bandar Lampung.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data hasil yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti dapat mengumpulkan secara teliti informasi yang diinginkan (Oei, 2010). Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuisisioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau hasil dari pengumpulan data atau informasi dari literatur dan referensi yang terkait dengan

topik penelitian (Oei, 2010). Data sekunder terbagi menjadi dua atas dasar sumber penyediannya, yaitu:

- a. Data internal, bersifat intern data yang diperoleh dari objek penelitian, misalnya data yang didapat dari arsip dari HRD Industri Otomotif Pt. Honda Lampung Raya.
- b. Data eksternal, yaitu data yang tersedia karena dikumpulkan pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian, misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menurut Nazir (2009) adalah suatu prosedur sistematis yang standar yang bertujuan untuk memperoleh data yang diperlukan guna melengkapi penelitian. Selalu terdapat hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Berikut ini terdapat cara peneliti lakukan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan peneliti, di antaranya adalah:

1. Studi Pustaka

Penelitian dengan studi pustaka ini dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber pustaka untuk memperoleh data melalui sumber pustaka yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini. Sumber pustaka yang dipelajari peneliti atau yang peneliti ambil yaitu berupa literatur dan buku yang berhubungan dengan penulisan skripsi. Seperti jurnal ilmiah, buku, karya ilmiah, penelitian terdahulu serta

sumber-sumber yang berhubungan dengan judul penelitian yang diambil oleh peneliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen penelitian dengan serangkaian daftar pertanyaan yang dibuat untuk mengumpulkan data yang umumnya bersifat kualitatif (Sugiyono, 2015). Peneliti dapat menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, dan perilaku dari responden. Kuesioner penelitian ini mengadopsi survei penelitian Chun Hsi dan Setyabudi (2008) untuk kuesioner kompensasi dan penelitian Kopmans *et al* (2014) untuk kuesioner Kinerja Karyawan.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur dengan lima alternatif (Sugiyono, 2015). Penentuan skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :

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

E. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2015). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian pemasaran PT. Honda Lampung Raya di Bandar Lampung yang berjumlah 120 orang.

F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut (Nazir, 2009). Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel

TABEL 3.1. DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL PENELITIAN

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
			Kompensasi Finansial
1	Kompensasi (X)	1. Kompensasi Finansial 2. Kompensasi Non Finansial	1. Gaji Pokok. 2. Penyesuaian upah. 3. Tunjangan biaya hidup. 4. Insentif jangka panjang. 5. Bonus jangka pendek. 6. Tunjangan Keselamatan. 7. Tunjangan Kesehatan.
			Kompensasi Non Finansial
			1. Ketersediaan alat kerja. 2. Hadiah akhir tahun. 3. Waktu istirahat. 4. Mengadakan liburan.

TABEL 3.1 DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL PENELITIAN (LANJUTAN)

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
			5. Biaya liburan/cuti. 6. Ketersedian ruang kerja. Chun Hsi dan Setyabudi (2008)
2	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kinerja Tugas 2. Kinerja Kontektual 3. Kinerja prilaku kerja kontraproduktif	1. Merencanakan pekerjaan. 2. Menyelesaikan tugas dalam waktu singkat. 3. Mengingat pencapaian kerja. 4. Menentukan prioritas. 5. Memberikan solusi. 6. Mencari tantangan. 7. Aktif dalam rapat. 8. Mengeluh tentang banyak hal. 9. Memperbesar masalah. Koopmans <i>et al</i> (2014)

G. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dan setiap item kuisisioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat validitas kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan validitas yang digunakan jika pertanyaan pada kuisisioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO 53 MSA).

Bila nilai KMOMSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuisioner dapat diketahui jika nilai KMO > 0,5. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0,5. Bila terdapat nilai MSA yang kurang dari 0,5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Umar (2010) uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misalnya seseorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama. Pengujian reliabilitas terhadap semua item atau pernyataan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 16, yang secara umum dianggap reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

$$R = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R =Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya jumlah pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian butir

σ^2 = Varian total

3. Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Alat uji yang digunakan adalah model *kolmogorov smirnov* hal ini bertujuan untuk memperkecil tingkat kesalahan baku dan mengetahui apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, dengan ketentuan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0,05 (5%) harus $\geq \alpha$ (0,05) maka data berdistribusi normal atau sebaliknya.

H. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2015) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja pada Industri Otomotif R4 di Bandar Lampung dengan menggunakan rumus analisis regresi linier sederhana :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

y = kinerja karyawan

x = kompensasi

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

I. Pengujian Hipotesis

Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2009). Metode pengujian hipotesis yang diajukan, dilakukan Uji T dan UjiF.

1. Uji T

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05), dalam pengujiannya menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b}{\partial b}$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi variabelin dependen

∂b = Standar deviasi koefisien regresi variabelin dependen

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

1. H_0 didukung dan H_a tidak didukung jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$
2. H_0 tidak didukung dan H_a didukung jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri otomotif R4 di Bandar Lampung. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri otomotif R4 di Bandar Lampung.

Kompensasi berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan industri otomotif R4 di Bandar Lampung diindikasikan dari pemberian balas jasa yang adil dan sesuai dengan aturan pemberian kompensasi, sehingga timbul adanya kinerja karyawan yang akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan yang akan membuat hubungan kerjasama yang menguntungkan dan saling membutuhkan antar karyawan dan perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat peneliti memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri otomotif R4 di Bandar Lampung, yaitu sebagai berikut :

1. PT. Honda Lampung Raya diharapkan akan selalu berupaya untuk memberikan dukungan kepada para karyawan dalam bekerja di perusahaan yaitu dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kinerja dan kemampuan para karyawan serta menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang nyaman serta waktu istirahat yang cukup dan fleksibel sehingga para karyawan mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki.
2. Hendaknya PT. Honda Lampung Raya selalu berupaya memberikan memberikan gaji dan insentif serta tunjangan biaya hidup melalui ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan antara karyawan dengan perusahaan.
3. Hendaknya pemimpin PT. Honda Lampung Raya menyediakan tempat bagi para karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja secara lebih baik dengan mengadakan pelatihan.
4. Hendaknya pemimpin PT. Honda Lampung Raya rutin melakukan pengarahan (*briefing*) dan intruksi kepada karyawannya tentang *planning* perusahaan sehingga proses pencapaian target dapat berjalan dengan baik.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam menjawab kuesioner. Hal ini dikarenakan kebijakan perusahaan yang mengharuskan kuesioner untuk ditinggal. Kendala ini menyebabkan tidak dapat diketahui apakah responden benar-benar mengisi kuesioner dengan baik karena peneliti tidak dapat menjawab secara langsung hal-hal yang tidak dimengerti oleh responden terkait dengan pertanyaan dalam kuesioner.

2. Variabel yang diteliti dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja,
3. Peneliti tidak dapat menjelaskan kepada responden mengenai beberapa item pertanyaan positif dan negatif pada lembar kuesioner sehingga responden kurang mengerti adanya pernyataan positif dan negatif dalam kuesioner.
4. Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan karena penelitian ini hanya mengukur kinerja pada PT. Honda Lampung Raya.
5. Adanya keterbatasan tempat dan waktu penelitian menyebabkan peneliti hanya menggambarkan keadaan karyawan pada PT. Honda Lampung Raya, sehingga kurang mewakili populasi karyawan pada industri otomotif R4 di Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Chun-His, V. C., & Setyabudi, I. (2008). Perception of direct and indirect compensations fulfillment on hazardous work environment: the relationship with age, tenure, employee's rank and work status. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 5(1).
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Gaikindo. 2018. *Penjualan mobil dan motor di indonesia (2015-2017)*. Diakses pada 10 september 2018 pukul 12.00 dari <http://www.gaikindo.or.id/indonesian-automobile-industry-data/>.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta :BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Hariandja, Maribot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Istijanto, Oei,. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., de, Beek, A. J. 2014. "Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 56, Number 3. Pp. 331-337.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito Alex, S. 2008. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Okwudili, B. E., & Edeh Friday Ogbu. 2017. *The Effect Of Compensation On Employee Performance In Nigeria Civil Service: A Study Of Rivers State Board Of Internal Revenue Service*. Department of Industrial Relations &

Personnel Management College of Management Sciences, Michael Okpara University of Agriculture, Umudike, Nigeria. Volume 6 Issue 2 June 2017.

Odunlami Bolanle & Matthew Oludele. 2014. *Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 2, Issue 9, PP 108-117, October, 2014.*

Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Pratama Stefanus Andi, Moehammad Soe'oad Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono, 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan pt. asuransi jiwa swasta persero regional office malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25

Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Sedarmayanti.2011. *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Kelima. Bandung: CV Mandar Maju.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Umar Husein, 2010. *Riset Pemasaran dan Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.