

**PENGARUH KOMPETENSIDAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJAKARYAWANBAGIANADMINISTRASI PRODUKSI
PT. FRESH ON TIME SEAFOOD**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

ARI HIDAYAT
NIM: 2013521464

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2017



ABSTRAK

Kompetensi dan Kompensasi merupakan dua dari beberapa factor yang diduga relatif besar mempengaruhi kinerja karyawan bagian administrasi produksi PT. Fresh On Time Seafood. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian administrasi produksi PT. Fresh On Time Seafood.

Penelitian dilakukan di PT. Fresh On Time Seafood Cileungsi dengan mengambil 31 karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuisioner tertutup lima skala penilaian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penilaian dan melakukan analisis referensi. Metode analisis regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

Penelitian menghasilkan 3 temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh sebesar 84,5% terhadap kinerja karyawan bagian administrasi produksi PT. Fresh On Time Seafood sedangkan sisanya 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kompetensi dan kompensasi karyawan.

Kata kunci :

Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRACT

Competencies and compensation are two factors of a few relatively large factors suspected to influence the performance of employee's department administration of production PT. Fresh On Time Seafood. These research aimed to determine the effect of competencies and compensation on the PT. Fresh On Time Seafood.

Research conducted at the PT. Fresh On Time Seafood by taking 31 employees as sample of research by using total sampling. Datas were collected by questionnaire instrumens covered by five rating scake from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analysis are the statistic approach to data and analysis.

The study produced there major findings consistent with the hypothesis put forward, that are; 1) Competencies have a significant influence on the performance of employees; 2) Compensation have less significant influence on the performance of employees; 3) Competencies and compensation influential of 84,5% of the performance of employees department of production PT. Fresh On Time Seafood. While the remaining 15,5% are influenced by other factors are not included in this study.

Base on the research finding, In order to increase employees performances can be done by increase competencies and compensation.

Keywords:

Competencies, compensation, employee performance.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGHANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke Hadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul :
“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Produksi PT. Fresh On Time Seafood”. Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang kemudian bermanfaat bagi kita.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belumlah sempurna seperti yang penulis harapkan. Namun ada baiknya untuk meneruskan belajar dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat ini. Disini penulis juga mengharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun dan sangat berguna bagi penulis agar lebih baik lagi dalam penyusunan skripsi ini.

Maka dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ir.Jen Z. A Hans, Ph.D dan Drs. Joni Heruwanto, MM Sebagai Dosen Pembimbing Skripsi.
2. Dr. Suyanto, SE., M.M., M.Ak., Selaku Ketua STIE IPWIJA.
3. Y.I. Gunawan, SE., MM., M.Ak., Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
4. Sahabat Cemara Family dan Hulu Cobra Squad yang memberikan semangat dan dukungan.
5. Pimpinan dan staf PT. Fresh On Time Seafood yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Kedua Orang Tua tercinta dan saudara-saudaraku yang senantiasa memberi dukungan dan dorongan semangat.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



7. Calon Istriku yang telah memberikan dorongan moril.
8. Para Dosen dan Karyawan STIE IPWIJA.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapatkan imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 12 Agustus 2017

Penulis



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

HalamanJudul	i
HalamanOrisinalitas	ii
HalamanPersetujuanDosenPembimbing	iii
HalamanPengesahanSkripsi	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
DaftarTabel	xi
DaftarGambar	xiii
DaftarLampiran	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1.LatarBelakang	1
1.2.RumusanMasalah	5
1.3.TujuanPenelitian	6
1.4.ManfaatPenelitian	6
1.5.SistematikaPenulisan	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. LandasanTeori	10
2.2. PenelitianTerdahulu	27
2.3. KerangkaPemikiran	28
2.4. Hipotesis	29
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. TempatdanWaktuPenelitian	30
3.2. DesainPenelitian	31
3.3. OperasionalVariabel	32
3.4. Populasi, SampeldanMetode Sampling	34
3.5. MetodePengumpulan Data	35
3.6. InstrumentasiVariabelPenelitian	37
3.7. MetodeAnalisisdanPengujianHipotesis	38

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 4 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian	45
4.2. Pembahasan Penelitian	68

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Rencana Penelitian	30
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	33
Tabel 3.3. Skor Penilaian Kuesioner	38
Tabel 3.4. Interpretasi Uji reliabilitas	39
Tabel 4.1. Tugas dan tanggung jawab berdasarkan jabatan	48
Tabel 4.2. Usia Responden	50
Tabel 4.3. Distribusi data berdasarkan jenis kelamin	50
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden	51
Tabel 4.5. Komposisi responden menurut pendidikan	51
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Kompetensi (X_1)	52
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Kompetensi (X_2)	52
Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	53
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)	54
Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2)	55
Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	56
Tabel 4.12. Uji Reabilitas Variabel Kompetensi (X_1)	56
Tabel 4.13. Uji Reabilitas Variabel Kompetensi (X_2)	57
Tabel 4.14. Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)	57
Tabel 4.15. Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.16. Persamaan Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.17. Uji t Variabel Kompetensi (X_1) dan Kompetensi (X_2)	62
Tabel 4.18. Uji f Variabel Kompetensi (X_1) dan Kompetensi (X_2)	64
Tabel 4.19. Uji r^2 Variabel Kompetensi (X_1) dan Kompetensi (X_2)	64

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Komponen-komponen Kompensasi.....	20
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Fresh On Time Seafood	48
Gambar 4.2. Kurva Uji Normalitas	58
Gambar 4.3. Pengujian Heteroskedastisitas	60



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.Kuesioner.....	75
Lampiran 2.DistribusiJaawabanResponden	79
Lampiran 3.HasilSPSS For Windows versi 22.....	82
Lampiran 4.KartuBimbinganSkripsi	90
Lampiran 5.DaftarRiwayatHidup	91



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah unsur penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Melalui komunikasi yang efektif, kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Nitise mito, 2002: 22).

Untuk mewujudkan hal ini, maka dibutuhkan adanya pelatihan yang efektif dan kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku karyawan. Sutrisno (2010 : 202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Definisi kompetensi oleh Mc.Clelland (dalam Sedarmayanti, 2007 : 126) menyatakan bahwa *competency* (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Wibowo (2007:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Kompetensi menurut Spencer (2005) dalam Pfeffer, dkk (2006:109) yaitu: Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristi's of an individual which is Prosiding*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016/ 427
causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka dibutuhkan Kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan khususnya pada karyawan bagian Administrasi Produksi pada PT. Fresh On Time Seafood. Kompensasi merupakan motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Panggabean (2004, p. 76), kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Selain kompensasi finansial ada juga kompensasi dalam bentuk non finansial.

Menurut Sutrisno (2009), kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Kompensasi non finansial diberikan oleh perusahaan sebagai usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi non finansial bisa berupa pujian dari pimpinan, fasilitas yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja perusahaan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Hasibuan (2007:122) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa)

antara lain adalah :

- a) Ikatan Kerjasama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b) Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c) Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d) Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e) Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
- f) Disiplin Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
- g) Pengaruh serikat buruh dan pemerintah Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya
- h) Pengaruh pemerintah Jika program kompensasi sesuai undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kinerja menurut Byars dalam Sutrisno (2009:150), kinerja atau prestasi kerja adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Amstrong dalam Wibowo (2012:2) mengartikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan nasabah dan memberikan kontribusi ekonomi. Sejalan dengan Amstrong, Bernardin dalam Sutrisno (2009:150) memberikan definisi kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik diperlukan pengelolaan sistem manajemen sumber daya manusia yg profesional demi tercapainya tujuan perusahaan, sehingga bisa memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Fresh On Time Seafood merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang pengalengan ikan (*Canning*). Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik PT. Fresh On Time Seafood masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Fresh On Time Seafood.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mengkaji lebih lanjut fenomena yang terjadi di bagian Administrasi Produksi pada PT Fresh On Time Seafood.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian administrasi produksi PT. Fresh On Time Seafood?



2. Apakah tingkat Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian admin produksi PT. Fresh On Time Seafood?
3. Apakah Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian administrasi produksi PT. Fresh On Time Seafood?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja karyawan bagian admin produksi PT. Fresh On Time Seafood.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan bagian admin produksi PT. Fresh On Time Seafood.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian admin produksi PT. Fresh On Time Seafood.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi HRD PT. Fresh On Time Seafood dalam menentukan keputusan - keputusan strategik dalam pencapaian target.

1. Memberikan tambahan wawasan peneliti tentang kinerja pegawai melalui kompetensi dan kompensasi.



2. Memberikan sumbangan pikiran atau wawasan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang peningkatan sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya pada divisi sumber daya manusia pada bagian HRD.

b. Bagi Pembaca

1. Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi Pembaca untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh dari pendidikan serta untuk menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia itu sendiri.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sehingga dapat dijadikan bagi peneliti dalam menerapkan ilmu kependidikan yang telah diperoleh dikemudian hari.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dimaksudkan agar terdapat tata urutan dalam penulisan. Sistematika penulisan skripsi merupakan rangkaian urutan-logis dan teratur dalam suatu kerangka acuan untuk mencari dan mengelola serta menganalisis data dan informasi yang telah diperoleh di lapangan.

Pemberian sistematika penulisan juga dimaksudkan untuk mempermudah pemahaman isi dari suatu hasil penelitian yang mempunyai bobot tertentu. Skripsi ini terdiri dari tiga bagian yaitu:

1.5.1. Bagian Awal

Pada bagian awal terdiri dari : Halaman Judul, Lembar Persetujuan, Lembar Pengesahan Panitia Penguji, Abstraksi, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, dan Daftar Lampiran.



1.5.2. Bagian Isi

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis..

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang kerangka pemikiran, hipotesis, asumsi, definisi operasional, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta teknik analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berisi penguraian, penjabaran, penilaian dan penginterpretasian obyek penelitian berdasarkan variabel/hipotesis dengan menggunakan metode analisis data yang sesuai. Temuan dan bahasannya meliputi gambaran obyek penelitian dan analisis data.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dari seluruh analisis dan relevansinya dengan hipotesis yang dikemukakan dan saran-saran dari peneliti yang merupakan sumbangan pemikiran konstruktif baik usulan sebagai masukan bagi pengambilan keputusan di tempat penelitian maupun usulan untuk penelitian selanjutnya.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. LandasanTeori

2.1.1. ManajemenSumberDayaManusia

Manajemen adalah ilmu untuk mendayagunakan sumber daya manusia dengan sumber daya lain dengan melalui proses yang bertahap untuk mencapai tujuan tertentu. Sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari manajemen, kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang dari ilmu manajemen tersebut, manajemen sumber daya manusia berfokus untuk memelihara dan mengatur hubungan dan juga peranan tenaga kerja sehingga tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengertian manajemen manusia tidak ada secara *universal*, para ahli mempunyai pendapat dan pengertian masing-masing. Dikarenakan perbedaan itulah maka penulis akan mengemukakan satu persatu, diantaranya adalah menurut M. Yani dalam buku karangannya Manajemen Sumber Daya Manusia (2012;1) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

MenurutMarwansyah (2010:3),

manajemensumberdayamanusiadapatdiartikansebagaipendayagunaansumberdayamanusia di dalamorganisasi, yang

dilakukanmelaluifungsi-fungsiperencanaansumberdayamanusia, rekrutmendanseleksi, pengembangansumberdayamanusia, perencanaandanpengembangankarir,



pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

2.1.1.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan atau organisasi pasti mempunyai tujuan masing-masing yang sudah ditetapkan. Namun untuk mencapai tujuan tersebut tercapai tidaklah mudah, diperlukan kerjasama dan kerja keras dari setiap lini perusahaan. Suparno Eko Widodo (2015;5-6) mengemukakan beberapa tujuan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai berikut:

1. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen sumberdaya manusia harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat dan hubungan yang baik dengan serikat buruh.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Jadi manajemen sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan itu, kegiatan manajemen SDM harus mencakup perencanaan SDM, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyeleksian SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian dan penempatan SDM, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian SDM.
3. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



yang semestinya . fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.

4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan manajemen SDM mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.

2.1.2. Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata "*competency*" merupakan kata benda yang menurut Powell (1997:142) diartikan sebagai 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi 2) wewenang. Kata sifat dari *competence* adalah *competent* yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Pengertian kompetensi ini pada prinsipnya sama dengan pengertian kompetensi menurut Stephen Robbin (2007:38) bahwa kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga diemukakan oleh Robert A. Roe (2001:73) sebagai berikut "Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan".

Secara lebih rinci, Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang



menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawanya seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

Wibowo (2007:86) kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2.1.2.1. Komponen Utama Kompetensi

Prihadi (2004:17) mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Boyatzis (Sudarmanto, 2009:51) mengemukakan bahwa komponen-komponen kompetensi terdiri dari *imotive* (dorongan), *traits* (ciri, sifat, karakter bawaan), *self image* (citra diri), *social role* (peran sosial), dan *skills* (keterampilan).

Untuk lebih jelasnya komponen-komponen kompetensi tersebut akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Motif

Menurut Wexley & Yuki (dalam As'ad, 1987:56)



motivasi adalah pemberian atau pendorong yang menimbulkan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Sedangkan menurut Mitchell (dalam Winardi, 2002:77) motivasi mewakili proses persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke tujuan tertentu. Motif sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan energi jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan studi *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah-laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu dimulai dengan motivasi (niat).

2. Ciri, sifat, karakter bawaan

Adalah elemen dasar dari kepribadian yang berperan vital dalam usaha meramalkan tingkah laku. Hal ini tampak dari definisi kepribadian menurut Cattell. Menurutnya, kepribadian adalah struktur kompleks yang tersusun dalam berbagai kategori yang memungkinkan prediksi tingkah laku seseorang dalam situasi tertentu, mencakup seluruh tingkah laku baik yang konkret atau yang abstrak.

3. Citra diri

Menurut Brisset (Burn, 1993:41) *self image* merupakan suatu gambaran dan keadaan diri yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan. *Self image* berkenaan dengan karakteristik fisik dan mentalnya. Proses perkembangan *self image* merupakan gambaran diri yang dimiliki individu melalui interaksi dengan lingkungan.

Individu mendapatkan umpan balik dan persetujuan mengenai perilakunya dari orang-orang di sekitar individu tersebut.

4. Peran sosial

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



merupakanseperangkatharapandanperilakuatas status sosial.
MenurutSoerjonoSoekanto (1981:26), peransosialmerupakantingkahlakuindividu yang
mementaskansuatukedudukantertentu. Dalamperananyang
berhubungandenganpekerjaannya, seseorangdiharapkanmenjalankankeajiban-
kewajibannya yang berhubungandenganperanan yang dipegangnya.

2.1.3.Kompensasi

Kompensasi menurut Singodimedjo dalam tulisan Sutrisno (2009: 94-98) adalah semuabalas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Dalam hubungannya dengan peningkatan produktivitas dan kreativitas para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif dan adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh pegawai.

MenurutMitranidalamUsmara (2002:109) mengemukakanbahwakompetensiadalahbagiankepribadian yang mendalamdanmelekatkepadaseseorangsertaperilaku yang dapatdiprediksipadaberbagaikeadaantugaspekerjaan.

Menurut Dessler (2009: 125), kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Sedangkan menurut Panggabean (2004: 84) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang di berikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Dari pengertian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa balas jasa tidak hanya berupa uang tetapi juga berupa bukan uang seperti, “fasilitas kesehatan, fasilitas perumahan, jaminan sosial, kendaraan, asuransi, dan segala bentuk jasa tersebut diberikan kepada para pegawai oleh perusahaan secara tetap”. Kompensasi tidak sama dengan upah, meskipun upah merupakan bagian dari kompensasi dan mungkin upah tersebut merupakan bagian dari balas jasa yang paling besar.

Pemberian kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan seorang menjadi pegawai, selain itu kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tetap sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah kompensasi bukanlah masalah yang kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat dan adil.

Penetapan kompensasi minimum ini sangatlah penting, sebab bila penetapan kompensasi di bawah minimum maka dapat menyulitkan perusahaan. Misalnya, perusahaan tersebut akan di anggap melanggar hukum, tidak beretika, dan melanggar hak asasi manusia.

2.1.3.1. Jenis –jenis Kompensasi

Menurut Simamora (2006: 442) kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu:

a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung



Menurut Hariandja (2002: 244) kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji, bonus, dan konsumsi. Berikut adalah macam – macam kompensasi langsung:

a. Gaji atau upah

Menurut Hariandja (2002: 245) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai pegawai yang memberikan sumbangan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Marihot (2002: 235) mengatakan bahwa gaji adalah pembayaran tetap yang diterima seseorang dari anggotanya dalam sebuah organisasi. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu balas jasa berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tanpa melihat hasil kerja yang mereka capai dan besarnya gaji itu tetap tidak berubah sesuai dengan golongan dan besarnya gaji tidak berdasarkan jam kerja dan diberikan setiap bulan atau mingguan.

b. Insentif

Pengertian insentif menurut Hariandja (2002: 265), mengatakan bahwa insentif itu adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan langsung dengan *gain sharing* atau diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan menurut Simamora (2006: 509) insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program pemberian insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan prosuktivitas, keuntungan, jumlah kehadiran, prestasi kerja, produktivitas pegawai, dan efektifitas biaya.

2. Kompensasi tidak langsung

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 416) kompensasi tidak langsung adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun. Kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi, tunjangan hari raya, kesehatan, liburan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

b. Kompensasi non finansial

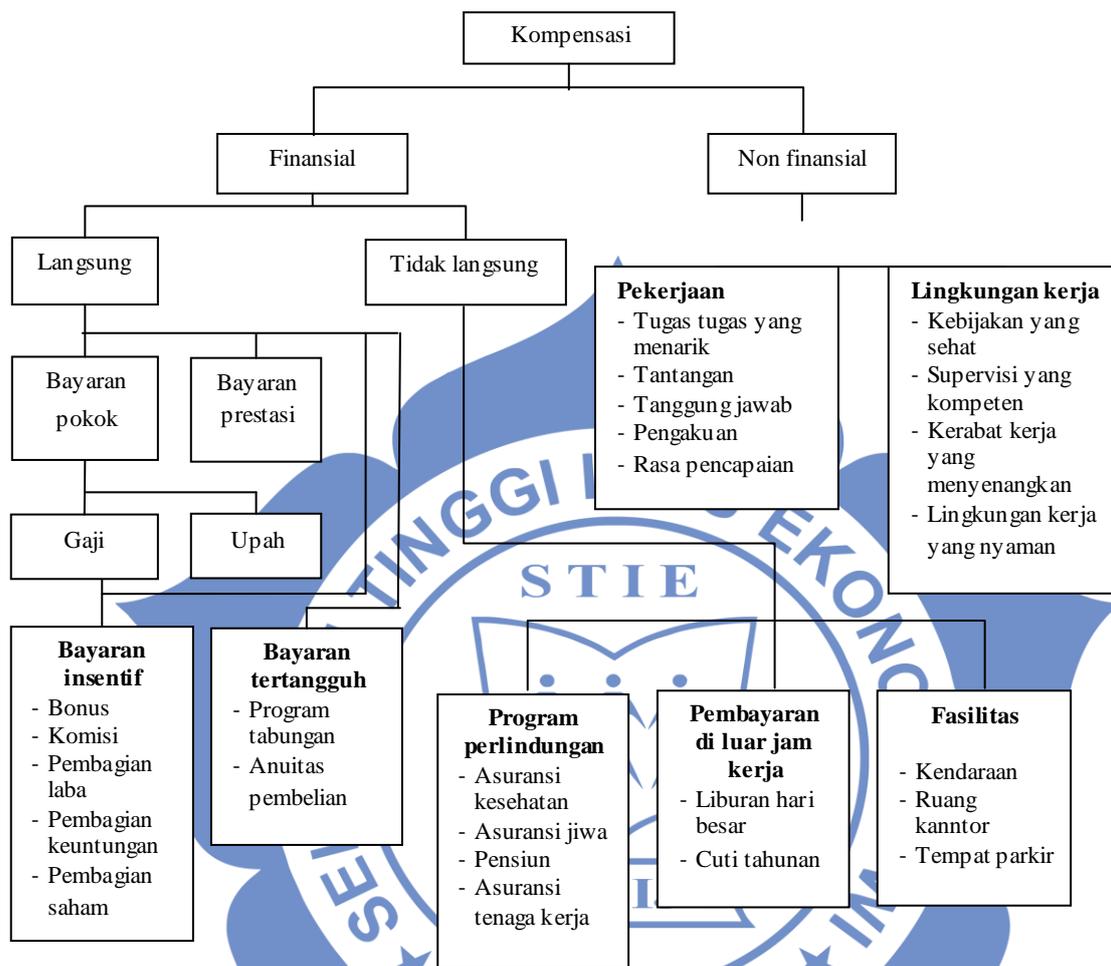
Pengertian kompensasi non finansial Menurut Riva'i (2004: 360) kompensasi non finansial adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Menurut Simamora (2006: 540) bahwa kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Pekerjaan adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka menyelesaikan tugas – tugas yang telah dibebankan padanya.
2. Lingkungan pekerjaan adalah kondisi lingkungan dalam suatu organisasi dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari.

Untuk lebih jelas mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berikut gambar mengenai komponen – komponen kompensasi menurut Simamora (2006: 443) berikut di bawah:

Gambar 2.1

Komponen – komponen Kompensasi



2.1.3.2. Sistem pemberian kompensasi

Sistem imbalan atau kompensasi yang efektif menurut Siagian (2002: 257) dibagi menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standart pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.



3. Melakukan survey berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
4. Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis ditempat lain.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah suatu sistem pemberian balas jasa kepada para pegawai dengan menentukan berapakah yang layak dan pantas di terima oleh pegawai terhadap jenis dan hasil kerja yang telah dikerjakan oleh pegawai tersebut. Pemberian kompensasi agar terasa adil dan baik, maka lakukan tahapan mengevaluasi pekerjaan, survei gaji dan penilaian prestasi kerja. Manajemen personalia senantiasa dituntut untuk menciptakan suatu sistem pemberian kompensasi yang menguntungkan perusahaan dan pegawainya.

Ada beberapa sistem pemberian kompensasi, menurut Martoyo (2000: 102) sistem pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Sistem pemberian upah menurut banyaknya produksi
Biasanya dilaksanakan oleh perusahaan dengan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan giat guna menghasilkan produksi lebih besar. Sistem pemberian upah semacam ini membedakan karyawan berdasarkan kemampuan masing – masing, sehingga pemberian upah seperti ini sangat merugikan para karyawan yang kemampuannya menurun.
2. Sistem upah menurut lamaran kerja
Sistem upah ini menimbulkan ketentraman bagi para karyawan. Mereka dapat menghitung upahnya sebelum menghitung, maka hal ini terlepas dari kelambanan bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya. Kebaikan dari sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



sedangkan kelemahannya bahwa pekerja yang malas pun kompensasinya dibayarkan secara tetap.

3. Sistem upah menurut lamanya dinas

Sistem upah ini akan mendorong orang – orang akan lebih setia pada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja, hal ini disebabkan karena sistem upah menurut lamanya dinas sangat menguntungkan orang – orang lanjut usia, sedangkan pegawai baru akan terdorong untuk bekerja lebih baik karena mereka mengharapkan perlakuan yang lebih baik di usia tua nanti.

4. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem upah ini cenderung memberikan upah yang lebih besar kepada pegawai yang sudah mempunyai keluarga. Hal ini karena mereka mempunyai kebutuhan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang belum berkeluarga dan seandainya upah dapat terpenuhi maka sistem upah ini menyamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan sistem ini adalah tidak mengandung intensif kerja, namun dilihat dari segi positifnya adalah memberikan rasa aman yang disebabkan nasib para pekerja dan keluarga menjadi tanggung jawab perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa hendaknya dasar penentuan sistem kompensasi ini dapat memberikan kepuasan, kenyamanan dan keadilan bagi para pegawai, agar tidak terjadi kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dan para pegawai memberikan kinerja yang baik sehingga dapat memberikan laba bagi organisasi atau perusahaan, serta konsumen juga mendapatkan barang atau jasa dengan hasil yang bagus dan selesai tepat waktu dan semua pihak mendapat kepuasan dari sistem kompensasi yang di tetapkan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.3.3. Tujuan Dan Manfaat Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada pegawai dari perusahaan bertujuan agar pegawai lebih giat dalam bekerja dan dapat memperlancar tujuan perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Terkadang tujuan ini bisa menjadikan konflik antara satu sama lainnya. Misalnya, untuk mempertahankan para karyawan dan menjamin keadilan, analisis upah dan gaji merekomendasi pembayaran jumlah yang sama untuk pekerjaan – pekerjaan yang sama. Adapun tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2002: 120) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama “dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerjasama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian awal”.
2. Kepuasan kerja “dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, stastus sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya”.
3. Pengadaan efektif “jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah”.
4. Motivasi “jika balas jasa yang di berikan cukup besar, menejer akan lebih mudah memotivasi bawahannya”.
5. Stabilitas karyawan “dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil”.
6. Disiplin “dengan program pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan – peraturan yang berlaku”.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



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

2.1.4. Kinerja Pegawai

Kinerja Organisasi sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Mengutip dari Jurnal Pendidikan Iswara Manggala Dwi Laswiyati (2005:5) pengertian kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Bernardin dalam Robbins (1998:260) kinerja konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tinggirendahnyakerjaseorangpegawaitentunyaditentukanoleh factor-faktor yang mempengaruhinyabaiksecaralangsungmaupuntidaklangsung.

Menurut Gibson (2004 : 164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Siagian (2003: 103) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang mempunyai karakter baik apabila :

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesiediaan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Kusumaningtyas (2011) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kompensasi dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Pancawana



Indonesia di Sidoarjo. Dengan menggunakan uji F uang menunjukkan pengaruh variabel kompensasi dan pengawasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan bagian produksi PT. Pancawana Indonesia di Sidoarjo ditentukan oleh bagaimana kompensasi dan pengawasan kerja dilakukan oleh perusahaan tersebut kepada karyawannya. Semakin baik kompensasi maupun pengawasan kerja dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan semangat kerja karyawan mereka. Demikian juga dengan hasil pengujian pada tingkat nyata 5% secara individual menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Widyatminidan Hakim (2008)

menelitiHubunganKepemimpinan,Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Metode yang digunakannya yaitu Penelitian Survei dengan hasil penelitian bahwa Kepemimpinan, Kompensasi, dan kompetensi ditemukan mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.

Dharma dan Surya (2008)

menelitiPengaruhKepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. United Indo Bali Denpasar yang bertujuan untuk mengetahui adanyapengaruh antara variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan pada PT. United Indo Bali Denpasar. Metode yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

digunakan penelitian kuantitatif dengan hasil menunjukkan kepemimpinan dan kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan.

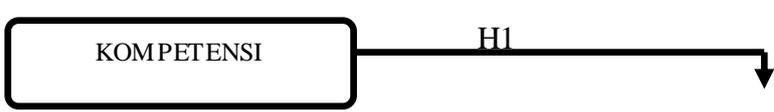
Sudarsono (2008)

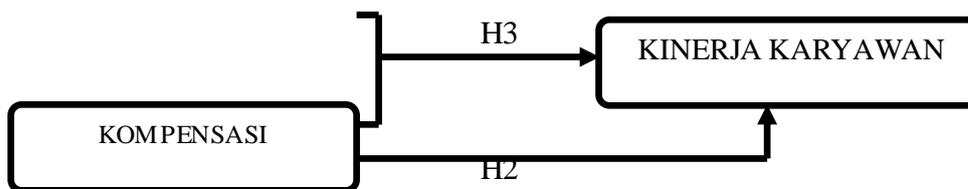
meneleliti Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta). Dalam penelitian ini memiliki tujuan menggambarkan kompensasi keuangan dan non keuangan, motivasi intrinsik dan performansi kerja; menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan motivasi intrinsik terhadap kinerja dosen; menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi intrinsik; menganalisis pengaruh kompensasi non finansial untuk kinerja dosen. Metode yang digunakan penelitian kuantitatif dengan hasil Kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dosen tetap fakultas ekonomi pada perguruan tinggi swasta dapat di terimasecara statistik. Kompensasi finansial dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen. Kompensasi non finansial dan variabel intrinsik mempengaruhi kinerja dosen tetap.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan suatu model penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian administrasi produksi PT. Fresh On Time Seafood. Sebagaimana ditunjukkan pada kerangka pemikiran di bawah ini.

Gambar 2.2
Kerangka pemikiran





2.4. Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan diatas, maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1=Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Produksi PT. Fresh On Time Seafood.
2. H2=Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Produksi PT. Fresh On Time Seafood.
3. H3 = Ada pengaruh yang Signifikan antara Kompetensi dan Kompensasi Kinerja Karyawan Bagian Admin Produksi PT. Fresh On Time Seafood.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah Bagian Administrasi Produksi PT. Fresh On Time Seafood yang beralamat di Jl. Narogong KM. 26,5, Komp. Industri Kembang Kuning, Kembang Kuning, Klp. Nunggal, Bogor Jawa Barat, Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, sesuai tabel di bawah ini;

Tabel 3.1.
Rencana Penelitian

Kegiatan	Mei 2017				Juni 2017				Juli 2017			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■	■									
Penyusunan Proposal				■	■	■						
Pengumpulan Data							■	■				
Analisis Data									■	■		
Pelaporan											■	■

3.2. Desain Penelitian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal.

Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005).

Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan diambil untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Menurut Sugiyono (2009: 60), “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penulisan Proposal skripsi ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis, yaitu :

- Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2009: 59), “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X_1 adalah Komunikasi, variabel X_2 adalah Kompensasi.

- Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, atau konsekuensi.

Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009: 59),

“variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang



menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y, yaitu Kinerja Pegawai.

3.3. Operasional Variabel

Sesuai dengan judul skripsi yang diteliti yaitu “Pengaruh Kompetensi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di PT. Fresh On Time Seafood)”, maka terdapat 3 variabel penelitian, yaitu:

1. Kompetensi (X_1)

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, perilaku, pengalaman kerja, yang harus dimiliki karyawan.

2. Kompensasi (x_2)

Kompensasi mencakup gaji pokok, tunjangan uang makan, tunjangan transport, insentif, tunjangan kesehatan, dan beberapa hal lain yang menjadi hak karyawan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Mangku Negara (2011:67) mengartikan kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan kata lain, kinerja merupakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan untuk karyawan yang dikerjakan untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Atas dasar indikator masing-masing variabel yang selanjutnya diterjemahkan menjadi koefisien dimana variabel Kinerja karyawan memiliki 10 (sepuluh) pertanyaan, Kompetensi memiliki sebanyak 10 (sepuluh) pertanyaan, Kompensasi memiliki sebanyak 10 (sepuluh) pertanyaan, dimana operasionalisasinya adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2.
Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Kompetensi (X₁) Kompetensi di gambarkan sebagai gambaran tentang yang harus diketahui dan dilakukan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hutapeadan Thoha (2008:3)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Perilaku	Interval 1-5	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10
Kompensasi (X₂) Merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, yang meliputi kembalian-kembalian finansial, tunjangan-tunjangan yang diterima atau jasa-jasa non finansial sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. (Simamora 2004:448)	1. Gaji 2. Tunjangan karyawan 3. Fasilitas perusahaan 4. Asuransi kesehatan 5. Insentif	Interval 1-5	1,2,3 4,5 6,7 8 9,10
Kinerja (Y) Kinerja (Prestasi Kerja) adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2007:94)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Interval 1-5	1,2,3 4,5 6,7 8,9,10

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiono (2012:119) didalam penelitian ini menjadi populasi adalah



karyawan bagian administrasi produksi PT. Fresh On Time Seafood yang berjumlah 31 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiono (2012:120). Data yang diambil dengan mengambil sampel yang didapat dari karyawan bagian administrasi produksi PT. Fresh On Time Seafood, Cileungsi Bogor dan kemudian menjadi obyek atau karyawan administrasi produksi yang menjadi sampel dalam penelitian skripsi ini.

Penelitian berangkat dari populasi tertentu, tetapi karena keterbatasan waktu, tenaga, biaya, dan pikiran, maka peneliti menggunakan sampel sebagai obyek yang dipelajari atau sebagai sumber data.

Menurut Arikunto (2010:112) "Sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi, jika subjeknya lebih besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%".

Berdasarkan pendapat tersebut penulis menetapkan jumlah sampel sebanyak 31 orang atau 100%.

Dengan pernyataan ini, dari jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 31 orang, maka diambil sampel sebanyak 31 orang. Merujuk pada pernyataan Arikunto (2010:112) "Sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya berupa penelitian populasi".

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberik gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2011). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :



1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain).

Dari pernyataan tersebut maka penulis menggunakan jenis data dalam sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuisisioner yang diperoleh dari karyawan bagian administrasi produksi pada PT. Fresh On Time Seafood.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari obyek penelitian secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui data jumlah karyawan bagian administrasi produksi pada PT. Fresh On Time Seafood.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah :

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan terdiri dari :

- a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumberdaya manusia yang ada di PT. Fresh On Time Seafood.
- b) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk di isi oleh para Re

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



spondendandiminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

2. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, literatur dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terdapat pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data dalam penelitian ini yakni:

1. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Kuesioner kepuasan kerja dikembangkan dari Nathali dan Kristiana (2012), kuesioner kompetensi dikembangkan Nalendra (2008). Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberikan alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan skala 1 sampai 5. Alternatif jawaban dan ibernilai sebagai berikut: 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=ragu, 4=setuju, 5=sangat setuju.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:76) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebar kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden. Skala yang digunakan adalah skala *Likert* karena menurut sugiyono (2009:86), jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai garadi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor.

skor bagi penilaian lewat kuesioner tersebut dihitung dengan skalaberikut:

Tabel. 3.3.
 Skor Penilaian Kuesioner

Kriteria	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan terlebih dulu dilakukan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji regresi linear berganda, kemudian Uji-f kemudian Uji-t untuk pengujian hipotesis, kemudian melihat koefesien determinasi (r^2) pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for Window Versi 22.0*.

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang ada seharusnya di ukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan.

Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $r \geq 0,334$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b) Jika $r \leq 0,334$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya dan diandalkan dipercaya dan diandalkan untuk meneliti suatu obyek atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronchbach*.

Interprestasi uji reliabilitas ditunjukan pada tabel 3.4

Tabel 3.4.
Interprestasi Uji reliabilitas

Nilai Signifikasi	Keterangan
0,00-0,59	Tidak Reliable
>0,60	Reliabel

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan dapat diproses pada tahap selanjutnya jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Malhotra, 2002:293). Sedangkan instrumen alat ukur yang memiliki nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka alat ukur tersebut tidak Reliabel.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji antokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum, (*Best Linier Unbiased Estimator = BLUE*), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus



dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi.

3.7.2.1. Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (Signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi mendekati normal, sehingga harus dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal

Probability dalam program SPSS For Window Versi 22.0.

3.7.2.2. Uji Multikolienaritas

bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2007:91). Untuk mendeteksi adanya multikolienaritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolienaritas dan sebaliknya, jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolienaritas (Wijaya, 2009:199).

3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Dwi (2009:160) Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama dengan pengamatan di dalam model resesi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam



model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Lebih lanjut menurut Santoso (2002:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua atau lebih variabel independes sebagai faktor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyonon2009:277)

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y :Subyek dalam variabel yang diprediksikan (Variabel Bebas)

a : Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai $X_1, X_2 = 0$

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

X_1, X_2 : Variabel terikat

3.7.4. Uji t (Signifikasi Parsial)

Uji t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), Uji t dilakukan untuk menguji

signifikansi koefisien korelasi variabel Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan Hipotesis :

$H_0 : b_i = 0$; Tidak ada variabel X terhadap variabel Y

$H_a : b_i \neq 0$; Ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

- b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi (α) 0,05 dan derajat kesalahan (df) = $n-1-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas.

- c. Mengitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for window* versi 22.0.

- d. Dari hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} , berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan :

- jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara Variabel dependen dan variabel independen.
- jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

3.7.5. Uji F (Uji Stimultan)

Uji f, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara stimultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. *Anova test* atau uji F ditunjukan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan Hipotesis :

$H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$; Tidak ada Variabel X terhadap Variabel Y

$H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$; ada pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

- b. Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan distribusi F dengan *Anova*, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan (α) = 5 % dan derajat bebas (df) $n-1-k$.
- c. Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for window versi 22.0*.
- d. Dari hasil F_{hitung} tersebut dibandingkan F_{tabel} , berdasarkan tingkat keyakinan 95 %, buat kesimpulan :
 - jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.
 - jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

3.7.6. Analisa Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut :

- Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) . Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus :

$$Kd = (r^2) \times 100 \%$$



Dimana :

K_d = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi Ganda



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael & Angela Barong 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangku Negara, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik* Cetakan Ketiga belas. Jakarta: Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, DRS. H. Malayu SP, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hariandja Marihottua E. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hutapeadan Thoha 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito Alex S, 2000, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Penerbit Ghalia.
- Prihadi Syaeful F. 2004. *Assessment Centre, Identifikasi, Pengukurandan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Prof. J. Supranto, M.A., APU. 2011. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar (Cetakan Keempat)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Rivai, Veithzal 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Santoso, Singgih 2002. *Buklatihan SPSS statistik multivariate*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

Siagian, Sondang P. 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugiyono, Prof. Dr., 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV Alfabeta.

_____. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sumarsono, Sonny. 2005. *Metode Riset Sumber Daya Manusia, Edisi 1. Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Manusia Edisi pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Suwanto, (2001). *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Suci Press

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

Wijaya. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta