

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan seharusnya menyadari bahwa manusia sekarang memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu suatu perusahaan memperhatikan tingkat kesejahteraan rakyat melalui kompensasi agar karyawan dapat merasa terpenuhi kebutuhan yang menjadi tuntutan hidup. Sebuah perusahaan seharusnya tau bahwa setiap karyawan harus diberikan kompensasi yang cukup untuk memenuhi tingkat kehidupannya. Semakin besar kompensai yang diberikan perusahaan maka karyawan itu akan merasa semangat dalam melakukan pekerjaan yang di berikan perusahaannya. Semangat kerja karyawan akan menentukan produktifitas kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan berusaha untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan semestiny. Sumber daya yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya *finansial* dan sumber daya *non- finansial*, meliputi adet fisik (gedung, peralatan, kendaraan, dan lain-lain), sumber daya manusia, teknologi informasi.

Setiap perusahaan harus dapat memperdayakan, mengembangkan, dan mengoptimalkan penggunaan dari setiap sumber daya yang dimiliki secara lebih efektif dan efisien, guna mempertahankan sirkulasi bisnisnya maupun mengembangkan jaringan bisnisnya secara lebih luas lagi. Dan berbagi jenis sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sumber daya manusia memiliki

peran yang penting. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan atau dikelola secara optimal untuk menghasilkan sebuah produk baik berupa barang maupun jasa. Sumber daya manusia dipandang semakin besar perannya bagi kesuksesan suatu organisasi menurut Mathis dan Jackson (2001:4). Pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Sedikit sekali perusahaan yang menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga karena sumber daya manusia memiliki fungsi utama untuk menggerakkan atau membuat sumber daya lainnya bekerja.

Karyawan merasa puas apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapannya. Pemberian kompensasi yang adil dan layak serta memuaskan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap kemajuan perusahaan atau mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan menghasilkan prestasi kerja yang cemerlang juga.

Pantja dan Khusaini (2003: 33) menunjukkan kompensasi yang dirasakan tidak adil maupun kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan, dan secara psikologis akan menyebabkan berkurangnya rasa menyatu atau memiliki terhadap pekerjaan maupun perusahaannya, dan menyebabkan menurunnya komitmen perusahaan pada organisasi dan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut Panggabean (2002:46) Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja

seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu sendiri terdiri dari identifikasi observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi

Adapun menurut Murphy dan Cleveland dalam Panggabean (2000: 116) mengemukakan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

Menurut Handoko (2000:117) Penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar-standar, dan menggunakan berbagai ukuran untuk dapat diandalkan.

Agar lebih mudah dalam penelitian ini, peneliti membuat kerangka penelitian sebagai acuan untuk memperoleh data yang akan dianalisis. Kerangka penelitian ini merupakan modifikasi dari model yang diajukan oleh (Pantja Djati dan M. Khusaini 2002 : 33).

Seperti yang diketahui masyarakat umumnya, perusahaan yang bergerak dalam bidang industri ban, di Indonesia, sangatlah banyak dan beragam. masing-masing perusahaan industri ban tersebut saling berlomba-lomba untuk

meningkatkan penjualan dan *market share* (pangsa pasar)-nya dengan segala macam sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia.

CV. Samudera Jaya merupakan salah satu Distributor tunggal ban motor merek SWALLOW dan MORISS yang terdapat di kota Palembang, yang kebanyakan aktifitasnya berhubungan dengan lingkungan masyarakat luar dalam urusan penjualan ban motor. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk melakukan penjualan ban. Dalam perusahaan ini, peran sumber daya manusia memegang kendali yang amat penting dalam memenangkan persaingan, mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan jaringan usahanya. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan sehingga menciptakan komitmen dan prestasi kerja yang tinggi. Hal ini tentu saja akan membawa dampak yang sangat menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen dan keinginan untuk berprestasi akan mencurahkan seluruh waktu, kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang mereka miliki bagi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja.

Bagi CV. SAMUDERA JAYA, penelitian ini sangat berguna sebagai studi banding untuk mengkaji sistem manajemen yang sudah ada dengan ilmu manajemen yang dipelajari saat ini sehingga dengan adanya rujukan ini akan digunakan sebagai suatu kajian untuk melihat tingkat efektifitas dan efisiensi dari pengaruh kepuasan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan CV. SAMUDERA JAYA.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan

Bagian	Jumlah Karyawan
Marketing Manajer	6
Staff Administrasi	7
Staff Marketing	24
Staff Keuangan	2
Staff Gudang	9
Sopir	3
<i>Jumlah</i>	51

Sumber : CV. Samudera Jaya Palembang

Dilihat dari hasil wawancara yang kami lakukan terhadap CV.Samudera Jaya yang berjumlah 51 orang karyawan, dan jumlah sampel yang kami ambil dalam wawancara adalah sebanyak 30 orang yang hanya bergerak dibidang marketing.

Tabel 1.2

Turn over pada CV. SAMUDERA JAYA

Tahun	Total Awal	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Total Karyawan akhir	Persentase Tingkat Turn Over
2007	20	18	8	30	40 %
2008	30	17	4	43	28,58 %
2009	43	10	2	51	18,18 %

Sumber : CV. Samudera Jaya Palembang

Berikut adalah rumus untuk menghitung tingkat perputaran karyawan menurut Handoko (2001 : 197) :

T. Perputaran Karyawan : $\frac{\text{Jmlh Kryw n yg diterima} - \text{Jmlh Kryw n yg keluar}}{\frac{1}{2} (\text{Jumlah karyawan awal} + \text{jumlah karyawan akhir})} \times 100\%$

$\frac{1}{2} (\text{Jumlah karyawan awal} + \text{jumlah karyawan akhir})$

Dari tabel perhitungan diatas dapat dilihat bahwa tingkat perputaran karyawan pada tahun 2007 sebanyak 40%, tahun 2008 sebanyak 28,58%. Pada tahun 2009 sebanyak 18,18%. ini berarti dari tahun ketahun perputaran karyawan mengalami penurunan.

Tabel 1.3

Kompensasi Karyawan CV. SAMUDERA JAYA

Bagian	Tahun 2007	Tahun 2008	Tahun 2009
Sales Manajer	1.000.000	1.350.000	1.700.000
Staff Administrasi	650.000	850.000	900.000
Staff Sales	650.000	850.000	900.000
Staff Keuangan	750.000	800.000	900.000
Staff Gudang	550.000	700.000	800.000
Sopir	500.000	650.000	750.000

Sumber: CV.SAMUDERA JAYA

Dari data tabel kompensasi di atas dapat dilihat bahwa gaji yang didapat karyawan mengalami kenaikan dari 3 tahun, mulai tahun 2007 ,2008, dan 2009 , rata-rata gaji yang di naikkan bervariasi tergantung dari jabatan, maka dari itu semakin besar gaji yang didapat oleh karyawan karyawan akan semangat untuk bekerja, dimana gaji menentukan prestasi kerja seseorang karyawan dalam mencapai target. dimana gaji yang di lampirkan ini hanya gaji pokok dari setiap bagian, masih ada tambahan seperti uang transportasi, uang makan dan tunjangan kesehatan dan insentif.

Contoh perincian pembagian gaji :

SLIP GAJI KARYAWAN
Periode Slip Gaji Bulan Agustus 2009

Nama : MR. X

Jabatan : Sales Manager

GAJI POKOK	Rp. 1.100.000,00
TUNJANGAN ANAK	Rp. 400.000,00
INSENTIF PENJUALAN MORRIS	Rp. 700.000,00
INSENTIF PENJUALAN SWALLOW	Rp. 1.350.000,00
TRANSPORTASI	Rp. 200.000,00
TOTAL GAJI	Rp. 3.700.000,00

Keterangan : Insentif Penjualan MORRIS dan Penjualan Swallow dapat berubah-ubah tergantung dari penjualan dan pencapaian target.

Tabel 1.4

Penilaian Prestasi Kerja CV. SAMUDERA JAYA PALEMBANG selama 3 tahun
terakhir dari 2007-2009

Tahun 2007

Nama Sales	Target	Realisasi Penjualan	%	Prestasi Kerja
Sandy	Rp. 664.000.000	Rp. 630.059.231	94,88	Cukup baik
Ferdy	Rp. 35.800.000	Rp. 31.281.599	102,78	Baik
Budi	Rp. 366.000.000	Rp. 367.897.246	100,51	Baik
Henky	Rp. 669.000.000	Rp. 653.525.397	97,68	Cukup baik
Eko	Rp.302.000.000	Rp. 295.710.037	97,91	Cukup baik
Dani	Rp. 48.000.000	Rp. 45.574.078	94,94	Cukup baik
Restu	Rp. 35.800.000	Rp. 31.281.599	102,78	Baik
Cristian	Rp. 35.800.000	Rp. 41.619.466	116,25	Baik
Hadi	Rp. 48.000.000	Rp. 45.574.078	94,94	Cukup baik
Deri	Rp. 35.800.000	Rp. 35.202.641	98,33	Cukup bsik
Fauzi	Rp. 35.800.000	Rp. 33.160.440	92,62	Cukup baik
Bimo	Rp. 239.500.000	Rp. 222.311.427	92,82	Cukup baik
Hans	Rp. 289.000.000	Rp. 281.890.630	97,54	Cukup baik
Frans	Rp. 293.000.000	Rp. 228.665.998	78,04	Cukup baik
Peter	Rp. 229.500.000	Rp. 220.650.038	68,98	Kurang baik
Agus	Rp. 276.500.000	Rp. 270.650.754	97,98	Cukup baik

Heri	Rp. 32.500.000	Rp. 32.515.487	100,4	Baik
Jerry	Rp. 330.000.000	Rp. 300.316.147	91,00	Cukup baik
Robert	Rp. 382.000.000	Rp. 391.552.260	102,50	Baik
Fandi	Rp. 330.500.000	Rp. 342.843.569	102,73	Baik
Yudah	Rp. 395.000.000	Rp. 394.468.022	99,86	Cukup baik
Erwin	Rp. 175.500.000	Rp. 151.821.154	86,50	Cukup baik
Pendy	Rp.241.500.000	Rp. 230.234.470	95,33	Cukup baik
David	Rp. 245.500.000	Rp. 236.197.777	96,21	Cukup baik
Hartono	Rp. 220.500.000	Rp. 228.339.801	103,55	Baik
Daniel	Rp. 233.500.000	Rp. 243.060.241	104,09	Baik
Yohanes	Rp. 340.000.000	Rp. 319.661.379	94,01	Cukup baik
Hendri	Rp. 157.000.000	Rp. 176.989.946	112,73	Baik
Johan	Rp. 33.500.000	Rp. 37.648.220	106,05	Baik
Reo	Rp. 36.000.000	Rp. 34.750.789	96,53	Cukup baik

TAHUN 2008

Nama Sales	Target	Realisasi Penjualan	%	Prestasi Kerja
Sandy	Rp. 1.120.0000	Rp. 1.089.085.141	97,23	Cukup baik
Ferdy	Rp. 69.000.000	Rp. 152.336.816	220,77	Sangat baik
Budi	Rp. 495.000.000	Rp. 602.232.071	121,68	Baik
Henky	Rp.1.220.500.000	Rp. 1.012.708.346	82,97	Cukup baik
Eko	Rp. 502.000.000	Rp. 542.077.618	107,98	Baik
Dani	Rp. 69.000.000	Rp. 152.336.816	220,77	Sangat baik
Restu	Rp. 53.000.000	Rp. 52.836.988	99,09	Cukup baik
Cristian	Rp. 51.000.000	Rp. 54.778.818	107,40	Baik
Hadi	Rp. 51.000.000	Rp. 52.067.450	102,09	Baik
Deri	Rp. 51.000.000	Rp. 55.814.443	109,44	Baik
Fauzi	Rp. 51.000.000	Rp. 59.401.898	116,47	Baik
Bimo	Rp. 402.000.000	Rp. 467.744.300	116,35	Baik
Hans	Rp. 520.500.000	Rp. 602.371.496	115,73	Baik
Frans	Rp. 395.000.000	Rp. 459.020.381	116,20	Baik
Peter	Rp. 286.500.000	Rp. 350.068.401	112,18	Baik
Agus	Rp. 331.500.000	Rp. 423.360.265	122,18	Baik
Heri	Rp. 48.800.000	Rp. 57.113.448	117,03	Baik
Jerry	Rp. 545.000.000	Rp. 711.140.030	130,48	Sangat baik
Robert	Rp. 576.000.000	Rp. 539.355.136	93,63	Cukup baik

Fandi	Rp. 550.000.000	Rp. 716.200.162	130,21	Sangat baik
Yudah	Rp. 549.000.000	Rp. 837.202.982	152,049	Sangat baik
Erwin	Rp. 217.000.000	Rp. 231.589.124	160,74	Sangat baik
Pendy	Rp. 317.000.000	Rp. 354.696.040	111,89	Baik
David	Rp. 321.000.000	Rp. 297.493.082	92,67	Cukup baik
Hartono	Rp. 259.000.000	Rp. 270.674.732	104,50	Baik
Daniel	Rp. 269.000.000	Rp. 284.203.907	105,65	Baik
Yohanes	Rp. 558.000.000	Rp. 603.643.213	108,17	Baik
Hendri	Rp. 215.500.000	Rp. 216.600.504	100,51	Baik
Johan	Rp. 50.800.000	Rp. 63.357.789	124,72	Sangat Baik
Reo	Rp. 50.500.000	Rp. 64.307.131	127,34	Sangat baik

TAHUN 2009

Nama Sales	Target	Realisasi Penjualan	%	Prestasi Kerja
Sandy	Rp. 1.430.500.000	Rp. 1.320.043.404	92,98	Cukup baik
Ferdy	Rp. 60.000.000	Rp. 68.696.002	115,45	Baik
Budi	Rp. 623.000.000	Rp. 492.263.266	79,01	Cukup baik
Henky	Rp. 1.406.000.000	Rp. 1.252.097.840	89,05	Cukup baik
Eko	Rp. 618.000.000	Rp. 623.500.250.	100,89	Baik
Dani	Rp. 69.500.000	Rp. 206.105.878	166,21	Sangat baik
Restu	Rp. 59.500.000	Rp. 111.530.388	160,47	Sangat baik
Cristian	Rp. 60.000.000	Rp. 68.696.002	115,45	Baik
Hadi	Rp. 60.500.000	Rp. 83.627.531	138,22	Sangat baik
Deri	Rp. 548.000.000	Rp. 730.903.770	133,37	Sangat bsik
Fauzi	Rp. 610.000.000	Rp. 532.150.685	87,23	Cukup baik
Bimo	Rp. 389.000.000	Rp. 496.844.159	84,35	Cukup baik
Hans	Rp. 338.000.000	Rp. 387.179.183	114,55	Sangat baik
Frans	Rp. 364.000.000	Rp. 452.662.737	124,35	Sangat baik
Peter	Rp. 74.500.000	Rp. 113.272.004	152,04	Sangat baik
Agus	Rp. 636.500.000	Rp. 558.159.048	87,69	Cukup baik
Heri	Rp. 664.000.000	Rp. 583.873.177	90,66	Cukup baik
Jerry	Rp. 619.000.000	Rp. 705.296.040	113,94	Baik
Robert	Rp. 651.000.000	Rp. 458.943.546	70,49	Kurang baik
Fandi	Rp. 651.000.000	Rp. 458.943.546	70,49	Kurang baik

Yudah	Rp. 367.000.000	Rp. 227.247.660	75,54	Cukup baik
Erwin	Rp. 357.000.000	Rp. 275.555.464	73,48	Kurang baik
Pendy	Rp. 298.000.000	Rp. 271.074.569	90,96	Cukup baik
David	Rp. 318.500.000	Rp. 295.118.312	92,66	Cukup baik
Hartono	Rp. 633.000.000	Rp. 488.799.264	77,21	Cukup baik
Daniel	Rp. 262.000.000	Rp. 425.211.054	162,29	Sangat baik
Yohanes	Rp. 66.000.000	Rp. 64.884.418	98,30	Cukup baik
Hendri	Rp. 63.000.000	Rp. 58.614.731	93,04	Cukup baik
Johan	Rp. 60.500.000	Rp. 53.399.759	88,26	Cukup baik
Reo	Rp. 66.000.000	Rp. 64.884.418	98,30	Cukup baik

Sumber data yang telah diolah CV. Samudera Jaya Palembang

Keterangan :

125% : Sangat baik

100-124 % : Baik

75-99% : Cukup baik

50-74% : Kurang baik

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sales CV. Samudera Jaya Palembang telah mengetahui target pasar mereka dimana mereka harus memasarkan produk para toko-toko . Tugas sales hanya mendistribusiakn barang-barang kepada pelanggan. Pengukuran prestasi Kerja pada perusahaan ini adalah berdasarkan target dan realisasi penjualan yang dicapai oleh para sales.

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan, maka penulis mencoba untuk meneliti hal tersebut yaitu dengan mengambil topik “ **PENGARUH KOMPENASASI (FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL) TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. SAMUDERA JAYA PALEMBANG**”

B. Rumusan Masalah

Dari topik diatas, maka pokok permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah ”Bagaimana pengaruh kompensasi (*finansial dan non-finansial*) terhadap prestasi kerja pada karyawan CV. SAMUDERA JAYA PALEMBANG ?”

C. Tujuan Penelitian

” Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi (*finansial dan non-finansial*) terhadap prestasi kerja pada karyawan CV.SAMUDERA JAYA PALEMBANG.”

D. Manfaat Penelitian

Pernyataan mengenai manfaat penelitian diperlukan karena merupakan apa yang diperoleh dari masalah yang dipecahkan didalam penelitian. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan CV. SAMUDERA JAYA

Dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan CV. SAMUDERA JAYA dalam memberikan kompensasi dan prestasi kerja.

2. Bagi pihak lain

Dapat dipergunakan oleh para praktisi dan ahli bidang manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu manajemen tentang kompensasi dan prestasi kerja karyawan yang diterapkan langsung dalam dunia usaha.

3. Bagi peneliti

- a. Agar peneliti memperoleh kesempatan untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.
- b. Melatih diri untuk melakukan penelitian, pengamatan, dan membuat perbandingan antara teori dan praktek, menganalisis dan menginterpretasikan serta menuangkan dalam karya tulis.

E. Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Lokasi

Lokasi penelitian adalah perusahaan CV. SAMUDERA JAYA Palembang.

2. Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan data :

a. Data primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari responden dan merespon atau menjawab pertanyaan penelitian secara tertulis.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, dengan mempelajari buku-buku, bahan-bahan tertulis, dan data statistik yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3. Subyek dan Obyek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan CV. Samudera Jaya yang berjumlah 51 orang, dan sampel penelitian yang diambil sebanyak 30 orang pada bagian marketing.

4. Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*, adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.. Untuk melakukan kuesioner penulisan menentukan sampel dimana para sampel yang dipakai adalah *Purposive Sampling* yaitu penarikan sampel dengan mengambil orang-orang yang bekerja, dimana sampel yang dipakai dibatasi dan jumlah sampelnya dibatasi sejumlah satu departemen, yaitu departemen marketing.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung pada pihak yang bersangkutan untuk dapat memberikan info dan data seperti jumlah karyawan, serta gambaran umum perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran.

b. Metode Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Kuesioner yang digunakan berbentuk pertanyaan tertutup, dimana responden hanya memilih jawaban yang telah tersedia yaitu dengan cara memberi tanda silang yang dianggap paling tepat.

c. Metode Pengukuran Data

Teknik pengukuran interval adalah teknik yang tepat dalam mengukur penilaian responden dalam penelitian ini, sedangkan skala yang akan digunakan dalam mengukur data interval adalah skala *likert*. Data-data diperoleh dari 15 jenis pertanyaan yang mewakili variabel-variabel dalam penelitian ini. Tiap pertanyaan akan dinilai dengan menggunakan skala *likert* dengan 5 poin penilaian 1 menunjukkan sangat tidak setuju sampai 5 menunjukkan sangat setuju. Item-item pertanyaan tersebut mempunyai unsur positif dan negatif, untuk item yang mengandung unsur negatif pada variabel kepuasan kompensasi financial terletak pada pertanyaan no 2, sedangkan pada item variabel kepuasan kompensasi non-finansial yang mengandung unsur negatif terletak pada pertanyaan no 1 dan 4.

Penerapan skala likert

Keterangan	Bobot Penilaian	
	Negatif	Positif
SS = Sangat Setuju	5	1
S = Setuju	4	2
RR = Ragu-ragu	3	3
TS = Tidak Setuju	2	4
STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Intijianto (2005 : 72)

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka interval sebesar lima.

Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2001;47) adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Total nilai keseluruhan responden}}{\text{Jumlah kuesioner}}$$

d. Analisis Statistik

Di gunakan untuk mnguji angapan dasar yang masih bersifat sementara sehingga dapat ditaik kesimpulan statistik mengenai diterima atau ditolak hipotesisnya dengan menggunakan korelasi Product Moment (pearson) dan uji analisis regresi sederhana serta perhitungan koefisien determinasi dan perhitungan Uji Hipotesis.

- 1) Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel/ item dengan skor total variabel. Cara mengukur validitas yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi product moment, sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana r : koefisien korelasi product moment

X : Kompensasi

Y : Komitmen Organisasi

N : Jumlah Responden

- 2) Koefisien Determinasi

$$R = r_s^2 \times 100\%$$

Besarnya persentase koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y

- 3) Perhitungan Uji Hipotesis

Uji signifikan digunakan untuk memastikan bahwa hasil koefisien korelasi yang dihasilkan bukan hasil kebetulan saja. Hipotesis statistik digunakan untuk menguji antara seberapa besar tingkat hubungan antara kompensasi yang diberikan terhadap prestasi kerja pada CV. Samudera Jaya Palembang.

- 4) Teknik analisis data angka dengan menggunakan rumus regresi sederhana. Adapun rumus regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

y= Skor prestasi kerja

a= Konstanta

b= koefisien Regresi

x= Kesejahteraan Karyawan

F. Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistematika penulisan skripsi ini secara garis besar:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian ini yang digunakan dalam memecahkan permasalahan yang dirumuskan. Landasan teori ini mencakup pengertian kompensasi, tujuan kompensasi, jenis kompensasi, faktor-faktor, sistem pembayaran, komponen-komponen, pengertian prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, dan arti penting dan tujuan penilaian prestasi.

BAB III SEJARAH PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan sejarah perusahaan CV.SAMUDERA JAYA PALEMBANG, struktur organisasi dan spesifikasi masing-masing pekerjaan dan juga menarik kesimpulan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang menganalisis secara menyeluruh pokok permasalahan sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan dan juga membuat tentang pembahasan mengenai pokok permasalahannya .

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini berisi kesimpulan berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, kemudian berdasarkan kesimpulan tersebut diberikan saran yang sekiranya menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen CV. SAMUDERA JAYA PALEMBANG.