

SKRIPSI

**ANALISIS PRESTASI KERJA PADA PT. SUKA  
FAJAR Ltd. CABANG BANGKINANG**

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Serta Melengkapi Syarat  
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau



*DISUSUNOLEH :*

**SELVI YOLANDA**  
**10571001889**

**JURUSAN MANAJEMEN S1  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2009**

## ABSTRAK

ANALISIS PRESTASI KERJA PADA PT. SUKA FAJAR Ltd Cabang BANGKINANG

OLEH

SELVI YOLANDA

*Penelitian ini dilakukan pada pt. suka fajar di jalan M. Yamin SH Bangkinang, waktu penelitian ini di mulai pada bulan maret 2009 sampai selesai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan dan untuk mengetahui factor- factor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. suka fajar.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Suka Fajar yang berjumlah 18 orang, karena jumlah tidak terlalu banyak maka 18 orang karyawan yang dijadikan sampel dan metode pengambilan sampel dengan menggunakan sampel sensus. Sedangkan dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan metode deskriptis yaitu suatu analisa dengan mengumpulkan, mengklarifikasikan data-data yang disusun sedemikian rupa dan dihubungkan dengan teori-teori yang berkaitan dengan masalah pembahasan, sedangkan kuantitatif adalah lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung.*

*Nilai t hitung variabel kompensasi (X1) ini adalah = 3,334, hal ini melebihi nilai t tabel = 2,101 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Nilai t hitung variabel pendidikan dan latihan (X2) ini adalah = 2,166, hal ini melebihi nilai t tabel = 2,101 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan latihan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X3) ini adalah = 2,275, hal ini melebihi nilai t tabel = 2,101 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja*

*Kesimpulan dalam penelitian ini diketahui bahwa factor yang menyebabkan baiknya prestasi kerja karyawan pada PT. Suka fajar adalah tingkat kompensasi. Jadi analisis prestasi kerja karyawan pada PT.Suka Fajar di nilai puas dengan persentase 47,77% tetapi masih banyak hal yang harus diperbaiki diantaranya adalah memperhatikan kembali masalah lingkungan kerja agar dapat ditingkatkan sehingga prestasi kerja dapat dicapai.*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
I.1. Latar Belakang.....	1
I.2. Perumusan Masalah.....	7
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
I.4. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II : TELAAH PUSTAKA</b>	
II.1. Prestasi Kerja Karyawan.....	10
II.2. Kompensasi.....	19
II.3. Pendidikan dan Latihan.....	24
II.4. Lingkungan Kerja.....	31
II.5. Hipotesis.....	35
II.6. Variabel.....	36
II.7. Kerangka Berfikir.....	36

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
III.2. Jenis dan Sumber Data.....	37
III.3. Metode Pengumpulan Data.....	38
III.4. Populasi dan Sampel.....	38
III.5. Analisa Data.....	39

### **BAB IV : GAMBARAN UMU PERUSAHAAN**

IV.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	45
IV.2. Sejarah berdirinya PT. Suka Fajar Ltd.....	46
IV.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	47
IV.4. Aktivitas Perusahaan.....	49

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

V.1 Deskripsi Variabel.....	50
-----------------------------	----

### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

VI.1. Kesimpulan.....	86
VI.2. Saran.....	88

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **BIOGRAFI**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang**

Prestasi kerja karyawan merupakan bagian yang penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan, dimana tenaga kerja sangat mendukung maju mundurnya perkembangan perusahaan. Oleh karena itu manajemen perusahaan benar-benar memperhatikan kualitas sumberdaya karyawan dalam proses bekerja. Dengan demikian karyawan memiliki kualitas yang dapat mendukung produktivitas kerja yang tinggi, maka sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor yang penting dalam menunjang kelancaran tugas dalam suatu perusahaan, dengan kata lain sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam suatu organisasi dan dapat berpartisipasi serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang ditentukan olehnya.

Begitu juga dengan karyawan PT. Suka Fajar Ltd cabang Bangkinang, dimana karyawan harus mempunyai kualitas sehingga dalam melaksanakan kerja dapat mendukung perkembangan perusahaan, sebab, apabila sumber daya tidak berkualitas maka dapat mengakibatkan tidak berjalannya proses operasional perusahaan tersebut bahkan bisa hancur. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan prestasi kerja karyawan dan mendapatkan perhatian khusus.

Menyadari betapa pentingnya faktor manusia dalam suatu perusahaan maka diperlukan manajemen yang khusus dalam mengatur dan menangani manusia yang

disebut sumberdaya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pendidikan dan latihan dan sebagainya. Semua aktivitas tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan dan meningkatkan efektivitas dan para karyawan agar tercapai produktivitas yang tinggi untuk mendukung tercapainya tujuan.

Untuk mempertahankan tenaga kerja yang ada maka perusahaan memperhatikan berbagai fasilitas kerja dan keperluan karyawan itu sendiri seperti kompensasi, motivasi, penilaian prestasi kerja, pendidikan dan sebagainya, selain itu adanya kebijakan yang tepat bagi tenaga kerja, hal ini dilakukan agar karyawan merasa betah dan menyenangkan pekerjaannya.

Seorang pemimpin dikatakan berhasil jika prestasi kerja karyawannya mengalami peningkatan dan dapat dilihat dari tingkah laku dan sikap karyawannya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Untuk meningkatkan penilaian prestasi kerja karyawan dapat dilakukan berbagai cara diantaranya member gaji, bonus, insentif yang cukup wajar serta penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Namun apabila pimpinan perusahaan tidak mengetahui dan mengabaikan hal tersebut, maka dapat menurunkan kualitas kerja sehingga efektivitas kerja tidak dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berkaitan dengan itu, perusahaan harus menetapkan sistem yang akan dinilai dan yang akan menjadi dasar penilaian untuk menilai prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan adalah merupakan pencerminan dari hasil kerja karyawan yang bersangkutan pada suatu periode tertentu yang bertujuan untuk

menentu langkah, pembinaan serta sebagai sasaran untuk memberikan apresiasi kepada karyawan yang berupa kenaikan gaji, mutasi, promosi jabatan, serta pendidikan.

Dengan banyaknya jumlah merek kendaraan akan menimbulkan persaingan yang cukup ketat apa lagi di zaman krisis seperti sekarang ini. Masing-masing perusahaan berusaha untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada konsumen agar tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan yaitu untuk memperoleh penjualan yang seoptimal mungkin dapat tercapai.

Perusahaan PT.Suka Fajar Ltd Cabang Bangkinang, yang berlokasi di jln. M. Yamin, SH Bangkinang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kendaraan merek mitsubishi dan penjualan suku cadang merek Mitsubishi.

Adapun penilaian prestasi kerja karyawan PT. Suka fajar Ltd Cabang Bangkinang dapat dinilai dengan:

1. Kesetiaan, penilai menilai kesetiaan karyawan terhadap karyawan, jabatan, organisasa. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membelah organisasi.
2. Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain terhadap bawahannya.
4. Kedisiplinan, kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreatifitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifannya untuk menyelesaikan tugas.
6. Kerjasama, penilai menilai kesediaan karyawan itu berpartisipasi dan berkerjasama dengan karyawan lainnya.
7. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi bawahannya.
8. Kepribadian, penilai menilai sikap prilaku, kesopanan, disukai, member kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik.
9. Tanggung jawab, penilai menilai karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Setiap perusahaan memiliki kriteria tersendiri di dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya. Hal yang sama juga terjadi pada PT. Suka Fajar Ltd cabang Bangkinang. Di bawah ini diberikan table skala penilaian nilai kinerja dan predikat kerja karyawan menurut SP3K ( sistem penilaian dan pengembangan prestasi dan potensi kerja pegawai ) pada PT. Suka Fajar Ltd.

**Table 1.1: Nilai Kinerja dan Predikat Kerja dalam SP3K**

Nilai Kinerja	Predikat Kerja
4.90 – 50	Jauh di atas harapan ( JDAH )
3.90 – 4. 39	Di atas harapan ( DAH )
3.40 – 3.49	Sesuai dengan harapan ( SDH )
2.40 – 2.89	Di bawah harapan ( DBH )

*Sumber : PT. Suka Fajar Ltd*



Berdasarkan pada nilai kinerja dan predikat kerja dalam SP3K, pada table 1.2 disajikan table tentang prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar dalam lima tahun terakhir.

**Table 1.2: Tingkat Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd cab. Bangkinang 2004- 2008**

<b>Tahun</b>	<b>DBH</b>	<b>SDH</b>	<b>DAH</b>	<b>JDAH</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
2002	2 karyawan	3 karyawan	1 karyawan	-	6 karyawan
2003	1 karyawan	3 karyawan	4 karyawan	-	7 karyawan
2004	1 karyawan	4 karyawan	3 karyawan	-	8 karyawan
2005	-	4 karyawan	5 karyawan	-	9 karyawan
2006	-	5 karyawan	5 karyawan	-	10 karyawan
2007	-	5 karyawan	6 karyawan	-	11 karyawan
2008	-	6 karyawan	7 karyawan	-	13 karyawan
2009	-	8 karyawan	10 karyawan	-	18 karyawan

*Sumber : PT. Suka Fajar Ltd*

Dari table tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2002 jumlah karyawan yang berprestasinya sesuai dengan harapan ( SDH ) sebanyak 3 karyawan, sedangkan yang prestasinya diatas harapan ( DAH ) ada karyawan, dan masih ada karyawan yang prestasinya dibawah harapan ( DBH ) sebanyak 2 karyawan. Pada tahun 2003 terjadi peningkatan prestasi kerja karyawan dari status sesuai dengan harapan sebanyak 3 karyawan, sedangkan prestasi di atas harapan juga meningkat sebanyak 1 karyawan dan jumlah karyawan yang prestasinya masih dibawah harapan mengalami penurunan sebanyak 1 karyawan. Untuk tahun 2004 jumlah karyawan dengan criteria sesuai dengan harapan meningkat menjadi 4 karyawan dan prestasi diatas harapan meningkat sebanyak 3 karyawan sehingga karyawan yang dibawah harapan sudah tidak ada lagi.

Pada tahun 2005 hingga 2009 jumlah karyawan dengan prestasi dibawah harapan sudah tidak ada lagi, dalam tiga tahun terakhir terdapat karyawan yang prestasinya di atas harapan yaitu 5 karyawan pada tahun 2007 dan 6 karyawan pada tahun 2008 yaitu 7 karyawan dan 2009 10 karyawan.

Untuk lebih mengetahui apa prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd. Cabang bangkinang, diperlukan suatu penelitian. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk memilih judul **“ANALISIS PRESTASI KERJA PADA PT. SUKA FAJAR Ltd CABANG BANGKINANG“**.

## **I.2. Perumusan Masalah**

Setelah melihat Dari latar belakang diatas, maka penulis menyimpulkan suatu perumusan masalah sebagai berikut:

“Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Suka fajar Ltd cabang Bangkinang?”

## **I.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **a. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui Faktor – factor yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Suka fajar Ltd cabang Bangkinang.

### **b. Manfaat Penelitian**

1. Sebagai penambah wawasan bagi penulis dan sebagai perbandingan antara teori yang di peroleh dengan penerapan di lapangan.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menghadapi permasalahan yang ada.
3. Bagi pihak lain sabagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian yang ejenis dengan ini.

#### **I.4. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis membagi penulisan dalam enem bab, sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN.**

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulisan.

**BAB II: TELAAH PUSTAKA.**

Bab ini diuraikan landasan teoritis yang relevan. Dikemukakan juga hipotesis serta variabel penelitian

**BAB III : METODE PENELITIAN.**

Bab ini diuraikan tentang lokasi penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.**

Bab ini berisi penjelasan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN.**

Bab ini diuraikan hasil - hasil penelitian yang telah dilakukan beserta analisisnya.

**BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN.**

Merupakan bab penutup dari tulisan ini yang memuat kesimpulan dan saran – saran terakhir yang berisi kesimpulan dari permasalahan yang telah dikemukakan serta saran untuk perbaikan perusahaan bagi kegiatan selanjutnya..

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **II.1. Prestasi Kerja Karyawan**

##### **II.1.1. Pengertian Sistem Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap tenaga kerja, serta sebagai informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personalia.

Penilaian prestasi kerja pada karyawan mencakup antara lain ( Dale,2002 : 1):

1. Perbaikan kinerja
2. Pengembangan karyawan
3. Keputusan kompensasi
4. Keterampilan berkomunikasi

Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi para karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja ( performance appraisal ) adalah proses melalui mana organisasi- organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan ( Martoyo, 1999: 135 ). Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan kepada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.( Hasibuan, 2005:95)

Prestasi kerja merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap karyawan, serta sebagai bahan informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personalia. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap perkerjaan yang bersangkutan. Biasanya orang yang prestasinya tinggi di sebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang level nya tidak menapai standar di katakan tidak produktif. Selanjutnya penulis akan menyampaikan beberapa teori tentang prestasi kerja karyawan.

Prestasi adalah hasil yang telah di capai seseorang dari apa yang telah di capainya. Dengan melakukan penilaian ini pihak manajemen perusahaan akan dapat mengetahui bagian hasil perkerjaan karyawan selama priode tertentu.

Sedangkan dalam suatu perusahaan setiap pimpinan harus bisa menilai suatu hasil kerja dari pada seorang karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan ini merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap karyawan serta sebagai bahan informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personal.

Penilaian prestasi kerja bagi karyawan berguna untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana dan pengembangan karir karyawan. Sedangkan bagi perusahaan penting peranannya dalam mengambil keputusan, identifikasi keputusan, pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, dan berbagai aspek lainnya.

Dasar- dasar penilaian penentuan prestasi kerja, yaitu:

1. tanggung jawab
2. kedisiplinan
3. kejujuran dan loyalitas
4. kerjasama
5. kepemimpinan
6. senioritas ( Barthos,2001:121 )

sistem penilaian terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan merupakan untuk mengetahui sejauh mana karyawan tersebut mempunyai produktivitas kerja terhadap perusahaan. Dengan adanya system atau metode yang jelas maka secara tidak langsung dapat mempermudah perusahaan tersebut untuk melakukan penilaian pada karyawannya. Untuk mendapatkan penghargaan dan pelakuan yang adil dari pimpinan perusahaan maka diperlukan system atau metode penilaian kerja karyawan.

Bagi perusahaan, hasil penelitian prestasi kerja para karyawan sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan beberapa hal, seperti identifikasi kebutuhan, program pendidikan, pelatihan, seleksi, penempatan, promosi, system sebagai imbalan dan sebagai aspek lain dari keseluruhannya aspek manajemen sumberdaya manusia produktif.

### **II.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Pada umumnya tujuan diadakanya penilaian pegawai adalah merupakan sumber informasi yang sangat membantu manajemen dalam mengambil keputusa-keputusan yang berkaitan dengan masalah-masalah promosi, kenaikan gaji berkala dan transfer. Selain dari itu tujuan penelitian pegawai adalah untuk mengetahui sampai sejauh mana hubungan dan peranan seseorang terhadap realisasi tujuan perusahaan.

Menurut Roger Bellow bahwa penilaian pegawai dapat di gunakan untuk hal – hal sebagai berikut ( manulang,2004:137 ) :

1. Sebagai dasar karyawan yang membutuhkan pendidikan dan latihan
2. Sebagai alat dalam pengawasan penugasan pekerjaan
3. Sebagai alat dan latihan
4. Sebagai alat dalam pemberian nasehat kepada pegawai
5. Sebagai alat pemberian perangsang

Sedangkan tujuan penilaian kinerja karyawan yaitu ( handoko,1999: 135) :

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan – keputusan penempatan
4. Kebutuhan – kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir



6. Penyimpangan proses *staffing*
7. Ketidak akuratan informasional
8. Kesalahan – kesalahan *desain* pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Tantangan – tantangan eksternal

Selain tujuan penilaian prestasi kerja tersebut di atas, juga terdapat beberapa manfaat dari sistem penilaian prestasi kerja yang baik bagi berbagai kepentingan seperti ( Siagian,1999:227 )

- a. Mendorong peningkatan – peningkatan prestasi kerja

Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja karyawan lebih meningkat lagi di masa yang akan datang.

- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan

Seperti yang diketahui bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan nya tidak hanya terbatas pada upah atau gaji saja, tetapi juga terhadap imbalan lainnya seperti bonus pada akhir tahun, hadiah pada hari besar tertentu dan sebagainya.

c. Untuk kepentingan mutasi karyawan

Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi bagi dimasa depan, adapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, ahli tugas maupun ahli wilayah.

d. Guna menyusun program pendidikan dan latihan

Baik yang dimaksud untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digalih dan terungkap melalui penilaian prestasi kerja

e. Membantu karyawan dalam menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian akan dapat menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan.

Penilaian prestasi kerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut

( Sedarmayanti,2002:22 ) :

1. Peningkatan prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Keputusan promosi

5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan proses *staffing*
7. Ketidak akuratan informasi
8. Kesalahan disain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil

### II.1.3. Pandangan Islam Terhadap Prestasi Kerja

Agama islam menghendaki agar umatnya terus berusaha dan berjuang, dan mereka berjihad dan selalu berusaha disegala bidang agar mencapai kekuasaan dan kepemimpinan yang layak dimiliki (prestasi yang tinggi).

Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karena tujuan hidup dalam pandangan islam ialah bukan amal yang sempurna dan usaha yang rajin dengan menggunakan bakat dan kecakapan yang terpendam dalam jiwa seseorang. Allah SWT, berfirman dalam surat Al-Mulk, ayat 1-2:





Artinya: *Maha suci Allah yang di tangan-Nyalah segala kerajaan, dan Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu, Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun, (Al-Mulk, 1-2)*

Demikian pula derajat dan kedudukan manusia diharapkan Allah adalah menurut amal yang diperbuatnya. Firman Allah SWT dalam surat Al-ahqaaf ayat 19.



Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan*

Selama orang itu tidak atau belum mencapai tujuan hidup yang digariskan oleh agama Islam, maka ia berada dalam keadaan rugi, kesesatan dan kesengsaraan. Allah yang Maha Adil, menetapkan pahala dan ganjaran yang akan diterima oleh hambanya, akan sesuai dan seimbang dengan apa yang dikerjakan dan diamalkannya (Prestasi kerja).

#### **II.1.4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Karyawan**

Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi karyawan agar dapat mencapai prestasi yang lebih baik antara lain (Handoko, 1999: 43) :

1. Kompensasi
2. Pendidikan dan latihan
3. Lingkungan kerja

#### **II.1.5. Indicator – indicator Prestasi Kerja :**

1. kedisiplinan
2. kejujuran dan loyalitas
3. tanggung jawab
4. kerjasama
5. kepemimpinan

### **III. Kompensasi**

#### **III.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. (Ranupandoyo,2002:12). Pakar lain menyebutkan bahwa kompensasi adalah semua

unsure bayaran yang diterima oleh seseorang, termasuk tunjangan, gaji pokok, bonus dan ganjaran atau tunjangan lainnya (Dessler,2005:349).

Kompensasi merupakan sebuah system penting dalam manajemen sumber daya manusia karna akan dapat membantu, menarik, dan menyimpan sumber daya pekerja yang berbakat. (Daft, 2006:174).

Kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktifitas yang semakin tinggi (Mangkuprawira,2002:106).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, dan merupakan salah satu pelaksanaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan dalam melakukan tugas keorganisasian. (Rivai, 2006:357).

Dalam definisi lain kompensasi diartikan sebagai segalasesuatu yang diterima oleh para karyawan dengan sebagai balas jasa atau prestasi mereka dalam melaksanakan tugas (T. Hani Handoko,1999:155).

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, Oleh karena itu bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi kerja mereka bisa turun. Berikut adalah daftar pemberian kompensasi pada PT. Suka Fajar Ltd Cab Bangkinang pada tahun 2004-2008.

**Tabel 1.3: Daftar Pemberian Kompensasi pada PT. Suka Fajar Ltd Cab Bangkinang pada Tahun 2004-2008.**

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah kompensasi(Rp)	Kompensasi rata-rata per orang pertahun(Rp)	Kompensasi rata-rata per orang perbulan(Rp)
2004	8	76.800.000	9600.000	800.000
2005	10	108.000.000	10.800.000	900.000
2006	11	132.000.000	12.000.000	1.000.000
2007	14	201.600.000	14.400.000	1.200.000
2008	18	324.000.000	18.000.000	1.500.000

*Sumber : Suka Fajar Ltd*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup besar, tapi walaupun demikian jika para karyawan perusahaan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perusahaan akan sangat bersifat negative.

### **III.2. Tujuan Kompensasi**

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk melakukan tiga hal antara lain:

1. Untuk menarik para karyawan yang cakup dalam organisasi.
2. Untuk memotivasi karyawan dalam mencapai prestasi yang unggul.
3. Untuk menciptakan masa dinas/kerja yang panjang dengan memperkecil terjadinya *labour turn over* (Flippo,2000:281).

### **III.3. Syarat – syarat Penetapan Kompensasi**

Penetapan kompensasi oleh perusahaan hendaknya memperhatikan beberapa hal sebagai berikut (Nitisemito,1999:150) :

- 1) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
- 2) Kompensasi harus dapat meningkat.
- 3) Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja.
- 4) Kompensasi tidak harus bersifat status.
- 5) Komposisi dan kompensasi yang diberikan harus diperhatikan.

### **III.4. Jenis Kompensasi**

Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu, gaji pokok, kompensasi tambahan dan kompensasi pelengkap (*fringe benefits*).



- 1) Gaji pokok, disini adalah gaji yang harus dibayar kepada karyawannya sesuai dengan kontrak kerja atau perjanjian.
- 2) Kompensasi tambahan, berupa *insentif* atau tunjangan yang sifatnya untuk lebih memotivasi semangat kerja para karyawan.
- 3) Kompensasi pelengkap, biasanya diberikan dalam bentuk penyediaan paket "*benefits*" dan penyelenggaraan program – program karyawan.

### **III.5. Unsur Pokok Kompensasi**

Unsur pokok kompensasi terdapat lima elemen yaitu (B.isyadi,2003:118) :

- 1) Gaji pokok
- 2) *Insentif* atau bonus tahunan
- 3) *Insentif* jangka panjang
- 4) Fasilitas untuk pegawai
- 5) Penghasilan tambahan.

Elemen dasar tersebut dapat diartikan bahwa disamping gaji yang diberikan perusahaan kepada pegawai juga menerima bonus yaitu suatu pemberian *insentif* untuk mempengaruhi sikap para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu secara *insentif* yang dapat dinilai dengan uang. Bonus merupakan *insentif* yang harus dibayarkan kepada karyawan, selain gaji dan upah. Selain itu bonus merupakan

kompensasi sebagai tambahan atas upah biasa, dengan tidak memperhatikan produktivitas individu.

Pemberian biasanya ditentukan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai karyawan secara individu atau kelompok serta prestasi yang dicapai oleh perusahaan dalam aktivitas melalui perolehan keuntungan pada suatu periode tertentu.

### **III.6. Indikator – indikator Kompensasi :**

1. Gaji
2. Intensif
3. Tunjangan transport
4. Bonus
5. Fasilitas

## **IV. Pendidikan dan Latihan**

### **IV.1. Pengertian Pendidikan dan Latihan**

Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan, baik untuk karyawan baru maupun lama perlu dilakukan secara terencana dan kesinambungan. Pengembangan karyawan ini maka penting manfaatnya karena tuntutan dari pekerjaan atau jabatan sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenisnya.

Setiap personal perusahaan dituntut agar dapat berkerja secara efektif, efesien, serta kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing yng ada pada perusahaan akan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan baik untuk tujuan non karier maupun karier maupun karir bagi para karyawan melalui pendidikan dan latihan.

Para karyawan baru masih memerlukan pendidikan dan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Para karyawan yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan kemampuan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berikut ini uraian pendapat beberapa ahli tentang pengertian pendidikan dan latihan :

- 1) Pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Latihan adalah proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode – metode (Siagian,2002:145).

- 2) Pendidikan dan latihan adalah pendidikan yang berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instalasi atau organisasi dan lebih menekankan kepada pengembangan kemampuan umum, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas

tertentu dan lebih menekan pada tugas yang harus dilaksanakan (Notoatmodjo,2003:28).

- 3) Menurut Ranupandojo (2000:77) pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan, sedangkan latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas.

Program pelatihan ditunjukan untuk mempertahankan penampilan pekerjaan yang berlangsung saat ini, sedangkan program pengembangan pengembangan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan di masa yang akan datang. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman atas keseluruhan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu.
- 2) Pendidikan lebih menekan pada pengetahuan yang bersifat teoritis sedangkan pelatihan bersifat praktis.
- 3) Pendidikan lebih menekankan pada peningkatan pengetahuan sedangkan pelatihan lebih menekan pada peningkatan keterampilan.

Secara keseluruhan pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pengembangan karyawan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap,

tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pada karyawannya didalam melaksanakan pekerjaannya, baik sekarang maupun dimasa yang akan datang.

#### **IV.2. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Latihan**

Dengan dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan, maka diharapkan suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan lebih efisien karena dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan perusahaan.

Tujuan pendidikan dan latihan adalah sebagai berikut (Manulang,2004:80):

- 1) Agar masing – masing pegikut latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien dan efektif.
- 2) Agar pengawas menjadi lebih sedikit.
- 3) Agar pengikut latihan lebih cepat berkembang.
- 4) Untuk menstabilkan karyawan, mengurangi *tum over*.

Agar tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan (Handoko,1999:103) :

- 1) Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “*gap*” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.

- 2) Program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja yang telah ditetapkan.

Sasaran yang diharapkan dengan adanya pendidikan adalah sebagai berikut (Nitisemito,1999:88):

- 1) Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- 2) Penggunaan bahan dapat lebih dihemat.
- 3) Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
- 4) Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
- 5) Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- 6) Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
- 7) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan saran dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah :

- 1) Agar pelaksanaan dapat dilaksanakan secara lebih mudah dan efisien.
- 2) Dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan guna pengembangan karyawan itu sendiri.
- 3) Dapat memperkecil tingkat kesalahan dan tingkat kecelakaan.
- 4) Dapat mengurangi tingkat absensi dan *labour over* karyawan

- 5) Kinerja perusahaan diharapkan agar dapat lebih berkembang secara lebih baik

### **IV.3. Hubungan Pendidikan dan Latihan dengan Prestasi Kerja**

Dengan adanya pendidikan dan latihan yang mengarah dan berhubungan dengan tuntunan dan kebutuhan keterampilan serta keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang akan mengakibatkan terjadinya peningkatan produktivitas yang secara tidak langsung meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kegiatan pendidikan dan latihan itu sendiri dapat membangun serta menumbuhkan kreativitas, meningkatkan kecakapan dan keahlian karyawan yang bersangkutan tentang bidang yang didikan dan latih sehingga akan berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja baik dari segi kecakapan maupun mutu pelayanan yang lebih baik. Dan kita ketahui bersama bahwa sumber daya manusia memegang peran utama dalam peningkatan produktifitas sehingga prestasi kerja karyawan lebih baik.

Menyeleggarakan pendidikan dan latihan bagi karyawan baru maupun karyawan lama memerlukan pengorbanan yang tidak sedikit, akan tetapi hasil yang diperoleh jauh lebih besar dari pengorbanan tersebut. Dengan dilaksanakan pendidikan dan latihan bagi karyawan diharapkan akan terlaksana dengan baik dan lebih cepat pekerjaan yang ia hadapi didalam maupun diluar perusahaan. Pendidikan dan latihan ditunjukkan untuk karyawan agar bekembang lebih cepat dan lebih baik serta lebih evisien. Bila

sebelumnya mereka menerima pendidikan dan latihan dahulu dibawah pengawasan seorang instruktur ahli.

Dari penjelasan diatas kita lihat bahwa peranan pendidikan dan latihan sangatlah penting karena dapat meningkatkan produktifitas sehingga karyawan bekerja lebih baik yang secara tidak langsung dapat meningkatkan prestasi kerja.

#### **IV.4. Indikator – indikator Pendidikan dan Latihan:**

1. Pekerjaan lebih efisien dan efektif
2. Karyawan lebih cepat berkembang
3. Mengurangi *turn over*
4. Penggunaan bahan lebih hemat
5. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil

#### **V. Lingkungan Kerja**

##### **V.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan agar dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.



Lingkungan kerja terdiri dari bagian – bagian pelayanan karyawan, dan kondisi kerja. Pelayanan karyawan dapat berupa makanan, kesehatan, penyediaan kamar mandi atau wc didalam lokasi dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja juga menyangkut iklim atau suasana kerja pada perusahaan seperti keadaan penerangan, jaminan keselamatan kerja, dan hubungan dengan sesama karyawan (Swasta Basu,2000:112).

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari – hari.

Jadi disini dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini dipersiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan. Maka sudah sewajarnya perusahaan mempersiapkan kondisi kerja yang tepat sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik.

## **V.2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Faktor – faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain :

### **a) Kebersihan**

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang dan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada

produktivitas kerja. Karyawan akan lebih nyaman dan senang berkerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.

#### b) Pertukaran udarah

Pertukaran udarah yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam kontruksi gedung. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperature ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu udarah yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan – keluhan yang dating dari karyawan.

Pengaturan udarah dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Ventilasi yang cukup para gedung
2. Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udarah yang baik
3. Penggunaan AC (*Air Conditioner*)
4. Penggunaan *humidifier*, untuk mengatasi kelembaban udara.

#### c) Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerangan dalam lingkungan tempat kerja karyawan. Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik.

Namun demikian yang dimaksud dengan penerangan yang tepat pada ruangan bukan sekedar memberikan penerangan yang cukup dan terang benerang, melainkan penerangan yang harus memenuhi syarat – syarat tertentu. Syarat – syarat tersebut antara lain:

- 1) Terdapat nya sinar yang cukup pada ruang kerja yang tidak menyilaukan karyawan bekerja.
- 2) Terdapat distribusi cahaya yang merata, sehingga dengan meratanya distribusi cahaya ini tidak ada cahaya yang menyilaukan secara langsung atau dipantulkan dari permukaan meja atau peralatan arsip.

Dengan kedua macam persyaratan tersebut diharapkan pada karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih teliti, cermat serta keletihan mental, perasaan mudah marah dan gangguan fisik yang diakibatkan ketegangan pada mata dapat dihindari.

d) Keamanan dan keselamatan kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan. Jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya keadaan pribadi dari karyawan, seperti seperti sepeda motor atau mobil.

Penggunaan alat untuk keselamatan kerja, merupakan upaya pihak perusahaan dengan maksud menghindarkan karyawan dari kecelakaan yang akibatkan keteledoran dalam bekerja.

e) Kebisingan

Siapapun juga tidak akan senang mendengar suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan yang dapat merusak konsentrasi dalam bekerja. Akan banyak timbul kesalahan dalam bekerja.

**V.3. Indikator – indikator Lingkungan Kerja :**

1. kebersihan
2. pertukaran udara
3. penerangan
4. keamanan dan keselamatan
5. kebisingan

**VI. Hipotesis**

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. (Sugiono, 2005:51).

Berdasarkan rumusan masalah yang diatas, maka penulis membuat beberapa hipotesis, yaitu ;

Diduga Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Suka Fajar Ltd Cab. Bangkinang adalah kompensasi, pendidikan dan latihan serta lingkungan pekerjaan.

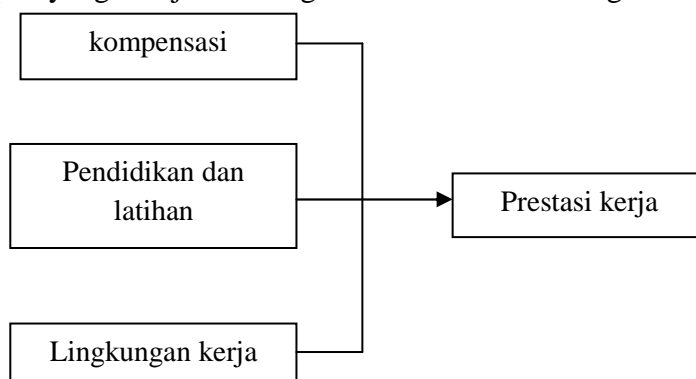
## VII. Variabel Penelitian

Ada pun yang menjadi variabel penelitian adalah :

1. Kompensasi
2. Pendidikan dan latihan
3. Lingkungan kerja
4. Prestasi kerja

## VIII. Kerangka Berfikir

Adapun yang menjadi kerangka berfikir adalah sebagai berikut :



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **III.1. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.**

##### **1. Lokasi Penelitian.**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menetapkan lokasi penelitian yaitu pada PT. Suka Fajar Ltd cabang bangkinang, yang berlokasi di jln. M. Yamin, SH Bangkinang yang bergerak dibidang penjualan kendaraan merek Mitsubishi dan penjualan suku cadang merek Mitsubishi.

##### **2. Waktu Penelitian.**

Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada PT. Suka Fajar Ltd dimulai dari bulan Mei 2009 sampai selesai.

#### **III.2. Sumber dan Jenis Data**

Untuk memperoleh data data yang akurat dan komprehensif, maka penulis mendapatkan data dan informasi dari berbagai sumber sebagai berikut:

##### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner maupun melalui wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan bagian adm sales pada PT. Suka Fajar.

##### **2. Data skunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data-data, *literature*, pendapat para ahli, laporan-laporan dan informasi yang berhubungan yang dapat mendukung dalam penulisan penelitian ini.

### **III.3. Populasi dan Sampel.**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ska Fajar yang berjumlah 18 orang. Sampel penelitian ini adalah 18 dari jumlah populasi, jadi sampel penelitian ini adalah 18 orang. Adapun yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sensus yaitu sampel yang diambil dari jumlah keseluruhan populasi.

### **III.4. Teknik Pengumpulan Data.**

Dalam penulisan ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode:

1. *Interview* atau wawancara yaitu tatap muka secara langsung dengan pihak terkait dalam penelitian ini yaitu dengan manejer kabag. Sales dan pesonalia PT. Suka Fajar Ltd. Cabang Bangkinang.
2. Quesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan jalan membuat daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak yang berkepentingan, dimana responden dimintak untuk menjawab pertanyaan dengan nilai jawaban seperti berikut :
  - a. Alternatif jawaban sangat puas diberi nilai 5

- b. Alternatif jawaban puas diberi nilai 4
  - c. Alternatif jawaban cukup puas diberi nilai 3
  - d. Alternatif jawaban kurang puas diberi nilai 2
  - e. Alternatif jawaban sangat tidak puas diberi nilai 1
3. Dokumentasi yaitu data yang sudah ada pada perusahaan yang telah diolah berupa gambaran umum, struktur organisasi dan aktivitas yang dilakukan perusahaan.

### **III.5. Analisis Data.**

Dalam mengambil beberapa kesimpulan menganalisis data, penulis menggunakan metode *deskriptif dan kuantitatif*. Metode *deskriptif* yaitu suatu analisa dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan data-data yang disusun sedemikian rupa dan dihubungkan dengan teori-teori yang berkaitan dengan masalah pembahasan. Sedangkan *kuantitatif* adalah lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung, untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh.

#### **1. Uji Kualitas Data**

##### **a) Validitas**

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid bila terdapat



kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### b) Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrument yang reliable adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

## 2. Uji Normalitas Data

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residu dan grafik normal *probability plot*. Deteksi dengan menilai penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- a) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Metode kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan Analisis Regresi Berganda. Dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ .) Namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear, dengan persamaan: (Hasan, 2002:269)

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

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi linear berganda

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Pendidikan dan latihan

$X_3$  = Lingkungan kerja

e = kesalahan pengganggu (*disturbance term*), artinya nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan. Nilai ini biasanya tidak dihiraukan dalam perhitungannya.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji F dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja sebagai variabel terikatnya.

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) digunakan uji koefisien determinan ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  ini mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  semakin mendekati 1 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Selanjutnya untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F secara simultan yaitu dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat signifikan = 0,05 dan untuk membuktikan hipotesis uji t secara parsial yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan = 0,05.

Adapun kriteria pengujian hipotesis untuk memperoleh kesimpulan secara keseluruhan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Menentukan dan merumuskan  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0$  : kompensasi, pendidikan dan latihan, dan lingkungan kerja merupakan factor-faktor yang tidak mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Suka Fajar.

$H_a$  : kompensasi, pendidikan dan latihan, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Suka Fajar.

- b. Menentukan  $F_{hitung}$  dan  $t_{hitung}$ .
- c. Menentukan kaedah keputusan
  - a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
  - c. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - d. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- d. Mengambil kesimpulan dari keputusan yang didapat.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **IV.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Perusahaan pertama yang didirikan yaitu PT. Sutan Kasim Ltd berdiri pada Tahun 1974 di Padang Sumatra Barat yang pada mulanya merupakan pemindahan seluruh aset/ saham yang dibeli dari NV. Tampubolon Ltd yang pada waktu itu mengalami kemunduran dalam bidang usahanya. NV. Tampubolon Ltd sendiri merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dalam bidang perbengkelan dan penjualan, baterai, oli, dan lain-lain . Setelah NV. Tampubolon dibeli maka diubahlah namanya menjadi PT. Sutan Kasim Ltd dan mempunyai kepengurusan yang pada waktu itu beranggotakan :

- a. Dewan Komisaris
  - 1. Sutan Kasim
  - 2. Moyardi Kasim
  - 3. Djaswir Darwis
- b. Dewan Direksi
  - 1. Zairin Kasim
  - 2. M. Rani Ismail

Gerak usaha perusahaan ini yang pertama kali adalah dalam bidang perbengkelan dan perdagangan kendaraan yang bermerk Ford, penjualan ban intirup, baterai, Oil. Dalam perjalanannya penjualan mobil Ford tidak begitu maju karena adanya masalah produksi kendaraan, sehingga di coba untuk melakukan penjualan mobil lain yang bermerk Hino.

Dan guna untuk memperluas perusahaan maka pada tahun 1978 didirikanlah cabang PT. Sutan Kasim Ltd diluar daerah sumatra barat yaitu di Pekanbaru dibawah pimpinan Bapak A.U Chaidir dengan bidang usaha yang sama dengan kantor pusat Padang

#### **IV.2. Sejarah Berdirinya PT. Suka Fajar Ltd.**

Dikarenakan kedealeran untuk kendaraan Ford dianggap kurang menguntungkan maka didirikanlah PT. Suka Fajar Ltd pada Tahun 1978 sebagai dealer kendaraan Merk Hino, yang mempunyai susunan pengurus sebagai berikut :

- a. Dewan Komisaris

1. Zairin Kasim
  - 2 M. Rani Ismail
  3. Sutan Kasim
- b. Dewan Direksi :
- 1 Ir. Moyardi Kasim
  - 2 Djaswir Kasim

Namun dalam perjalanannya kendaraan Hino pun mengalami masalah produksi dan pemasaran, sehingga dicoba untuk memasarkan Merk kendaraan lain yaitu Merk Mitsubishi dan ditunjuklah PT. Suka Fajar Ltd sebagai Broker Kendaraan tersebut dan belum menjadi dealer resmi kendaraan Mitsubishi. Dari waktu-kewaktu ternyata penjualan mobil Merk Mitsubishi mengalami kemajuan dan memiliki pangsa pasar yang baik, maka PT. Suka Fajar Ltd mengajukan diri untuk menjadi salah satu dealer resmi penjualan kendaraan Mitsubishi kepada PT. Kramayuda Tiga Berlian Motor Jakarta(PT.KTB). Namun prosesnya tidak semulus yang dibayangkan masih terdapat hambatan-hambatan, tapi melihat prestasi yang dicapai oleh PT. Suka Fajar Ltd maka pada tahun 1980 PT.KTB resmi mengangkat PT. Suka Fajar untuk menjadi dealer resmi (Authorized Dealer) kendaraan Mitsubishi.

### **VI.3. Struktur Organisasi Perusahaan**

Didalam struktur organisasi perusahaan, baik secara vertical maupun horizontal pimpinan dan bawahan secara bersama-sama menjalankan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar organisasi tersebut lebih nyata maka pembagian tugas harus diatur

sedemikian rupa sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang memuaskan. Bentuk dari pembagian tugas tersebut dapat di tuangkan dalam suatu organisasi. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi PT. Suka Fajar Ltd Cabang Bangkinang dapat di lihat pada gambar I berikut:

#### **IV.4. Aktivitas Perusahaan**

PT. Suka Fajar Ltd, adalah dealer resmi kendaraan Mitsubishi yang berkantor pusat di jalan Veteran No. 14 A Padang, dan mempunyai beberapa cabang yaitu :

- A. Pekanbaru, Jl. Soekarno Hatta Kav. 140 Telp. (0761) 572544
- B. Pekanbaru , Jl. Tuanku Tambusai No. 352 Telp. (0761) 35321
- C. Bangkinang, Jl. M. Yamin, SH Telp. (0762) 322481
- D. Duri, Jl. Sudirman No. 27 Telp. (0765) 595463
- E. Solok, Jl. Pandan Ujung Telp. (0755) 20167
- F. Payakumbuh, Jl. Soekarno Hatta No. 276, Telp (0752) 91110
- G. Padang, Jl. M. Yamin Pasar Raya Barat, blok E No. 4 Telp. (0751) 36068
- H. Muara Bungo, Jl. Lintas Sumatera, Km. 1 No. 750 Telp. (0747) 21786
- I. Jambi, Jl. Jend. Sudirman No. 12 Telp. (0741) 25873
- J. Lubuk Sikaping, Jl. Jend. Sudirman Telp. (0753) 321184



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **IV.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Perusahaan pertama yang didirikan yaitu PT. Sutan Kasim Ltd berdiri pada Tahun 1974 di Padang Sumatra Barat yang pada mulanya merupakan pemindahan seluruh aset/ saham yang dibeli dari NV. Tampubolon Ltd yang pada waktu itu mengalami kemunduran dalam bidang usahanya. NV. Tampubolon Ltd sendiri merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dalam bidang perbengkelan dan penjualan, baterai, oli, dan lain-lain . Setelah NV. Tampubolon dibeli maka diubahlah namanya menjadi PT. Sutan Kasim Ltd dan mempunyai kepengurusan yang pada waktu itu beranggotakan :

- a. Dewan Komisaris
  - 1. Sutan Kasim
  - 2. Moyardi Kasim
  - 3. Djaswir Darwis
- b. Dewan Direksi
  - 1. Zairin Kasim
  - 2. M. Rani Ismail

Gerak usaha perusahaan ini yang pertama kali adalah dalam bidang perbengkelan dan perdagangan kendaraan yang bermerk Ford, penjualan ban intirup, baterai, Oil. Dalam perjalanannya penjualan mobil Ford tidak begitu maju karena

adanya masalah produksi kendaraan, sehingga di coba untuk melakukan penjualan mobil lain yang bermerk Hino.

Dan guna untuk memperluas perusahaan maka pada tahun 1978 didirikanlah cabang PT. Sutan Kasim Ltd diluar daerah sumatra barat yaitu di Pekanbaru dibawah pimpinan Bapak A.U Chaidir dengan bidang usaha yang sama dengan kantor pusat Padang

#### **IV.2. Sejarah Berdirinya PT. Suka Fajar Ltd.**

Dikarenakan kedealeran untuk kendaraan Ford dianggap kurang menguntungkan maka didirikanlah PT. Suka Fajar Ltd pada Tahun 1978 sebagai dealer kendaraan Merk Hino, yang mempunyai susunan pengurus sebagai berikut :

- a. Dewan Komisaris
  - 1. Zairin Kasim
  - 2 M. Rani Ismail
  - 3. Sutan Kasim
- b. Dewan Direksi :
  - 1 Ir. Moyardi Kasim
  - 2 Djaswir Kasim

Namun dalam perjalanannya kendaraan Hino pun mengalami masalah produksi dan pemasaran, sehingga dicoba untuk memasarkan Merk kendaraan lain yaitu Merk Mitsubishi dan ditunjuklah PT. Suka Fajar Ltd sebagai Broker Kendaraan tersebut dan belum menjadi dealer resmi kendaraan Mitsubishi. Dari waktu-kewaktu ternyata

penjualan mobil Merk Mitsubishi mengalami kemajuan dan memiliki pangsa pasar yang baik, maka PT. Suka Fajar Ltd mengajukan diri untuk menjadi salah satu dealer resmi penjualan kendaraan Mitsubishi kepada PT. Kramayuda Tiga Berlian Motor Jakarta (PT.KTB). Namun prosesnya tidak semulus yang dibayangkan masih terdapat hambatan-hambatan, tapi melihat prestasi yang dicapai oleh PT. Suka Fajar Ltd maka pada tahun 1980 PT.KTB resmi mengangkat PT. Suka Fajar untuk menjadi dealer resmi (Authorized Dealer) kendaraan Mitsubishi.

### **VI.3. Struktur Organisasi Perusahaan**

Didalam struktur organisasi perusahaan, baik secara vertical maupun horizontal pimpinan dan bawahan secara bersama-sama menjalankan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar organisasi tersebut lebih nyata maka pembagian tugas harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang memuaskan. Bentuk dari pembagian tugas tersebut dapat di tuangkan dalam suatu organisasi. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi PT. Suka Fajar Ltd Cabang Bangkinang dapat di lihat pada gambar I berikut:

#### **IV.4. Aktivitas Perusahaan**

PT. Suka Fajar Ltd, adalah dealer resmi kendaraan Mitsubishi yang berkantor pusat di jalan Veteran No. 14 A Padang, dan mempunyai beberapa cabang yaitu :

- A. Pekanbaru, Jl. Soekarno Hatta Kav. 140 Telp. (0761) 572544
- B. Pekanbaru , Jl. Tuanku Tambusai No. 352 Telp. (0761) 35321
- C. Bangkinang, Jl. M. Yamin, SH Telp. (0762) 322481
- D. Duri, Jl. Sudirman No. 27 Telp. (0765) 595463
- E. Solok, Jl. Pandan Ujung Telp. (0755) 20167
- F. Payakumbuh, Jl. Soekarno Hatta No. 276, Telp (0752) 91110
- G. Padang, Jl. M. Yamin Pasar Raya Barat, blok E No. 4 Telp. (0751) 36068
- H. Muara Bungo, Jl. Lintas Sumatera, Km. 1 No. 750 Telp. (0747) 21786
- I. Jambi, Jl. Jend. Sudirman No. 12 Telp. (0741) 25873
- J. Lubuk Sikaping, Jl. Jend. Sudirman Telp. (0753) 321184

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang**

Prestasi kerja karyawan merupakan bagian yang penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan, dimana tenaga kerja sangat mendukung maju mundurnya perkembangan perusahaan. Oleh karena itu manajemen perusahaan benar-benar memperhatikan kualitas sumberdaya karyawan dalam proses bekerja. Dengan demikian karyawan memiliki kualitas yang dapat mendukung produktivitas kerja yang tinggi, maka sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor yang penting dalam menunjang kelancaran tugas dalam suatu perusahaan, dengan kata lain sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam suatu organisasi dan dapat berpartisipasi serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang ditentukan olehnya.

Begitu juga dengan karyawan PT. Suka Fajar Ltd cabang Bangkinang, dimana karyawan harus mempunyai kualitas sehingga dalam melaksanakan kerja dapat mendukung perkembangan perusahaan, sebab, apabila sumber daya tidak berkualitas maka dapat mengakibatkan tidak berjalannya proses operasional perusahaan tersebut bahkan bisa hancur. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan prestasi kerja karyawan dan mendapatkan perhatian khusus.

Menyadari betapa pentingnya factor manusia dalam suatu perusahaan maka diperlukan manajemen yang khusus dalam mengatur dan menangani manusia yang disebut sumberdaya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pendidikan dan latihan dan sebagainya. Semua aktivitas tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan dan meningkatkan efektivitas dan para karyawan agar tercapai produktivitas yang tinggi untuk mendukung tercapainya tujuan.

Untuk mempertahankan tenaga kerja yang ada maka perusahaan memperhatikan berbagai fasilitas kerja dan keperluan karyawan itu sendiri seperti kompensasi, motivasi, penilaian prestasi kerja, pendidikan dan sebagainya, selain itu adanya kebijakan yang tepat bagi tenaga kerja, hal ini dilakukan agar karyawan merasa betah dan menyenangkan pekerjaannya.

Seorang pemimpin dikatakan berhasil jika prestasi kerja karyawannya mengalami peningkatan dan dapat dilihat dari tingkah laku dan sikap karyawannya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Untuk meningkatkan penilaian prestasi kerja karyawan dapat dilakukan berbagai cara diantaranya member gaji, bonus, insentif yang cukup wajar serta penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Namun apabila pimpinan perusahaan tidak mengetahui dan mengabaikan hal tersebut, maka dapat menurunkan kualitas kerja sehingga efektivitas kerja tidak dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berkaitan dengan itu, perusahaan harus menetapkan sistem yang akan dinilai dan yang akan menjadi dasar penilaian untuk menilai prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan adalah merupakan pencerminan dari hasil kerja karyawan yang bersangkutan pada suatu periode tertentu yang bertujuan untuk menentu langkah, pembinaan serta sebagai sasaran untuk memberikan apresiasi kepada karyawan yang berupa kenaikan gaji, mutasi, promosi jabatan, serta pendidikan.

Dengan banyaknya jumlah merek kendaraan akan menimbulkan persaingan yang cukup ketat apa lagi di zaman krisis seperti sekarang ini. Masing-masing perusahaan berusaha untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada konsumen agar tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan yaitu untuk memperoleh penjualan yang seoptimal mungkin dapat tercapai.

Perusahaan PT.Suka Fajar Ltd Cabang Bangkinang, yang berlokasi di jln. M. Yamin, SH Bangkinang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kendaraan merek mitsubishi dan penjualan suku cadang merek Mitsubishi.

Adapun penilaian prestasi kerja karyawan PT. Suka fajar Ltd Cabang Bangkinang dapat dinilai dengan:

1. Kesetiaan, penilai menilai kesetiaan karyawan terhadap karyawan, jabatan, organisasa. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membelah organisasi.

2. Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain terhadap bawahannya.
4. Kedisiplinan, kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreatifitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifannya untuk menyelesaikan tugas.
6. Kerjasama, penilai menilai kesediaan karyawan itu berpartisipasi dan berkerjasama dengan karyawan lainnya.
7. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi bawahannya.
8. Kepribadian, penilai menilai sikap prilaku, kesopanan, disukai, member kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik.
9. Tanggung jawab, penilai menilai karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Setiap perusahaan memiliki kriteria tersendiri di dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya. Hal yang sama juga terjadi pada PT. Suka Fajar Ltd



cabang Bangkinang. Di bawah ini diberikan table skala penilaian nilai kinerja dan predikat kerja karyawan menurut SP3K ( sistem penilaian dan pengembangan prestasi dan potensi kerja pegawai ) pada PT. Suka Fajar Ltd.

**Table 1.1: Nilai Kinerja dan Predikat Kerja dalam SP3K**

Nilai Kinerja	Predikat Kerja
4.90 – 50	Jauh di atas harapan ( JDAH )
3.90 – 4. 39	Di atas harapan ( DAH )
3.40 – 3.49	Sesuai dengan harapan ( SDH )
2.40 – 2.89	Di bawah harapan ( DBH )

*Sumber : PT. Suka Fajar Ltd*

Berdasarkan pada nilai kinerja dan predikat kerja dalam SP3K, pada table 1.2 disajikan table tentang prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar dalam lima tahun terakhir.

**Table 1.2: Tingkat Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd cab. Bangkinang 2004- 2008**

Tahun	DBH	SDH	DAH	JDAH	Jumlah Karyawan
2002	2 karyawan	3 karyawan	1 karyawan	-	6 karyawan
2003	1 karyawan	3 karyawan	4 karyawan	-	7 karyawan
2004	1 karyawan	4 karyawan	3 karyawan	-	8 karyawan
2005	-	4 karyawan	5 karyawan	-	9 karyawan
2006	-	5 karyawan	5 karyawan	-	10 karyaaawan
2007	-	5 karyawan	6 karyawan	-	11 karyawan

2008	-	6 karyawan	7 karyawan	-	13 karyawan
2009	-	8 karyawan	10 karyawan	-	18 karyawan

*Sumber : PT. Suka Fajar Ltd*

Dari table tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2002 jumlah karyawan yang berprestasinya sesuai dengan harapan ( SDH ) sebanyak 3 karyawan, sedangkan yang prestasinya diatas harapan ( DAH ) ada karyawan, dan masih ada karyawan yang prestasinya dibawah harapan ( DBH ) sebanyak 2 karyawan. Pada tahun 2003 terjadi peningkatan prestasi kerja karyawan dari status sesuai dengan harapan sebanyak 3 karyawan, sedangkan prestasi di atas harapan juga meningkat sebanyak 1 karyawan dan jumlah karyawan yang prestasinya masih dibawah harapan mengalami penurunan sebanyak 1 karyawan. Untuk tahun 2004 jumlah karyawan dengan criteria sesuai dengan harapan meningkat menjadi 4 karyawan dan prestasi diatas harapan meningkat sebanyak 3 karyawan sehingga karyawan yang dibawah harapan sudah tidak ada lagi. Pada tahun 2005 hingga 2009 jumlah karyawan dengan prestasi dibawah harapan sudah tidak ada lagi, dalam tig tahun terakhir terdapat karyawan yang prestasinya di atas harapan yaitu 5 karyawan pada tahun 2007 dan 6 karyawan pada tahun 2008 yaitu 7 karyawan dan 2009 10 karyawan.

Untuk lebih mengetahui apa prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd. Cabang bangkinang, diperlukan suatu penelitian. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk memilih judul **“ANALISIS PRESTASI KERJA PADA PT. SUKA FAJAR Ltd CABANG BANGKINANG“**.

## **I.2. Perumusan Masalah**

Setelah melihat Dari latar belakang diatas, maka penulis menyimpulkan suatu perumusan masalah sebagai berikut:

“Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Suka fajar Ltd cabang Bangkinang?”

## **I.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **a. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui Faktor – factor yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Suka fajar Ltd cabang Bangkinang.

### **b. Manfaat Penelitian**

1. Sebagai penambah wawasan bagi penulis dan sebagai perbandingan antara teori yang di peroleh dengan penerapan di lapangan.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menghadapi permasalahan yang ada.
3. Bagi pihak lain sabagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian yang ejenis dengan ini.

#### **I.4. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis membagi penulisan dalam enam bab, sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN.**

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulisan.

**BAB II: TELAAH PUSTAKA.**

Bab ini diuraikan landasan teoritis yang relevan. Dikemukakan juga hipotesis serta variabel penelitian

**BAB III : METODE PENELITIAN.**

Bab ini diuraikan tentang lokasi penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.**

Bab ini berisi penjelasan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN.**

Bab ini diuraikan hasil - hasil penelitian yang telah dilakukan beserta analisisnya.

## BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN.

Merupakan bab penutup dari tulisan ini yang memuat kesimpulan dan saran – saran terakhir yang berisi kesimpulan dari permasalahan yang telah dikemukakan serta saran untuk perbaikan perusahaan bagi kegiatan selanjutnya..

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **II.1. Prestasi Kerja Karyawan**

##### **II.1.1. Pengertian Sistem Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap tenaga kerja, serta sebagai informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personalia.

Penilaian prestasi kerja pada karyawan mencakup antara lain ( Dale,2002 : 1):

1. Perbaikan kinerja
2. Pengembangan karyawan
3. Keputusan kompensasi
4. Keterampilan berkomunikasi

Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi para karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja ( performance appraisal ) adalah proses melalui mana organisasi- organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan ( Martoyo, 1999: 135 ). Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan kepada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.( Hasibuan, 2005:95)

Prestasi kerja merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap karyawan, serta sebagai bahan informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personalia. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap perkerjaan yang bersangkutan. Biasanya orang yang prestasinya tinggi di sebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang level nya tidak menvapai standar di katakan tidak produktif. Selanjutnya penulis akan menyampaikan beberapa teori tentang prestasi kerja karyawan.

Prestasi adalah hasil yang telah di capai seseorang dari apa yang telah di capainya. Dengan melakukan penilaian ini pihak manajemen perusahaan akan dapat mengetahui bagian hasil perkerjaan karyawan selama priode tertentu.

Sedangkan dalam suatu perusahaan setiap pimpinan harus bisa menilai suatu hasil kerja dari pada seorang karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan ini merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap karyawan serta sebagai bahan informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personal.

Penilain prestasi kerja bagi karyawan berguna untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana dan pengembangan karir karyawan. Sedangkan bagi perusahaan penting peranannya dalam mengambil keputusan, identifikasi keputusan,

pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, dan berbagai aspek lainnya.

Dasar- dasar penilaian penentuan prestasi kerja, yaitu:

1. tanggung jawab
2. kedisiplinan
3. kejujuran dan loyalitas
4. kerjasama
5. kepemimpinan
6. senioritas ( Barthos,2001:121 )

sistem penilaian terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan merupakan untuk mengetahui sejauh mana karyawan tersebut mempunyai produktivitas kerja terhadap perusahaan. Dengan adanya system atau metode yang jelas maka secara tidak langsung dapat mempermudah perusahaan tersebut untuk melakukan penilaian pada karyawannya. Untuk mendapatkan penghargaan dan pelakuan yang adil dari pimpinan perusahaan maka diperlukan system atau metode penilaian kerja karyawan.

Bagi perusahaan, hasil penelitian prestasi kerja para karyawan sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan beberapa hal, seperti identifikasi kebutuhan, program pendidikan, pelatihan, seleksi, penempatan, promosi, system



sebagai imbalan dan sebagai aspek lain dari keseluruhannya aspek manajemen sumberdaya manusia produktif.

### **II.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Pada umumnya tujuan diadakanya penilaian pegawai adalah merupakan sumber informasi yang sangat membantu manajemen dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan masalah-masalah promosi, kenaikan gaji berkala dan transfer. Selain dari itu tujuan penelitian pegawai adalah untuk mengetahui sampai sejauh mana hubungan dan peranan seseorang terhadap realisasi tujuan perusahaan.

Menurut Roger Bellow bahwa penilaian pegawai dapat di pergunakan untuk hal – hal sebagai berikut ( manulang,2004:137 ) :

1. Sebagai dasar karyawan yang membutuhkan pendidikan dan latihan
2. Sebagai alat dalam pengawasan penugasan pekerjaan
3. Sebagai alat dan latihan
4. Sebagai alat dalam pemberian nasehat kepada pegawai
5. Sebagai alat pemberian perangsang

Sedangkan tujuan penilaian kinerja karyawan yaitu ( handoko,1999: 135) :

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan – keputusan penempatan
4. Kebutuhan – kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan proses *staffing*
7. Ketidak akuratan informasional
8. Kesalahan – kesalahan *desain* pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Tantangan – tantangan eksternal

Selain tujuan penilaian prestasi kerja tersebut di atas, juga terdapat beberapa manfaat dari sistem penilaian prestasi kerja yang baik bagi berbagai kepentingan seperti ( Siagian,1999:227 )

a. Mendorong peningkatan – peningkatan prestasi kerja

Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja karyawan lebih meningkat lagi di masa yang akan datang.

b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan

Seperti yang diketahui bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawannya tidak hanya terbatas pada upah atau gaji saja, tetapi juga terhadap imbalan lainya seperti bonus pada akhir tahun, hadiah pada hari besar tertentu dan sebagainya.

c. Untuk kepentingan mutasi karyawan

Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi bagi dimasa depan, adapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, ahli tugas maupun ahli wilayah.

d. Guna menyusun program pendidikan dan latihan

Baik yang dimaksud untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digalih dan terungkap melalui penilaian prestasi kerja

e. Membantu karyawan dalam menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian akan dapat menyusun program

pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan.

Penilaian prestasi kerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut

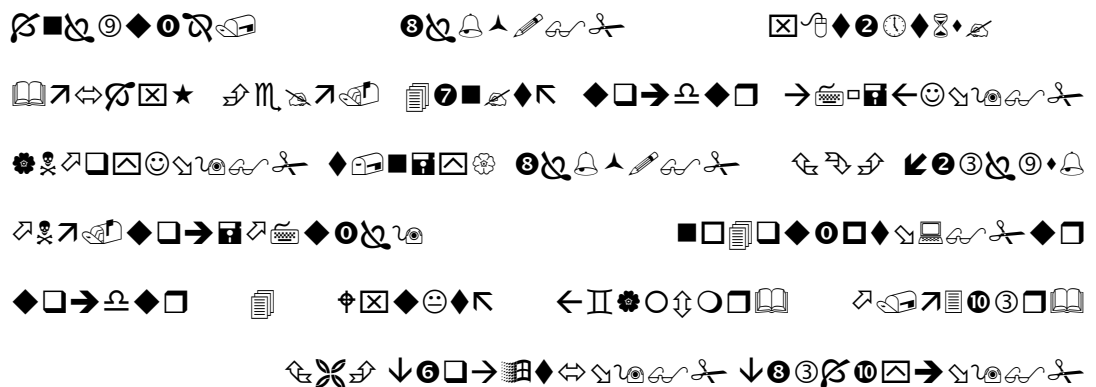
( Sedarmayanti,2002:22 ) :

1. Peningkatan prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Keputusan promosi
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan proses *staffing*
7. Ketidak akuratan informasi
8. Kesalahan disain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil

### II.1.3. Pandangan Islam Terhadap Prestasi Kerja

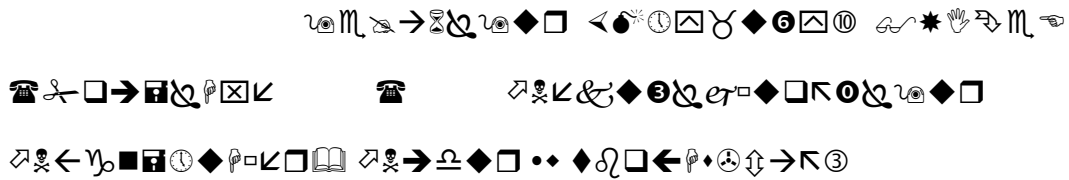
Agama islam menghendaki agar umatnya terus berusaha dan berjuang, dan mereka berjihad dan selalu berusaha disegala bidang agar mencapai kekuasaan dan kepemimpinan yang layak dimiliki (prestasi yang tinggi).

Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karena tujuan hidup dalam pandangan islam ialah bukan amal yang sempurna dan usaha yang rajin dengan menggunakan bakat dan kecakapan yang terpendam dalam jiwa seseorang. Allah SWT, berfirman dalam surat Al-Mulk, ayat 1-2:



Artinya: *Maha suci Allah yang di tangan-Nyalah segala kerajaan, dan Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu, Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun, (Al-Mulk, 1-2)*

Demikian pula derajat dan kedudukan manusia diharapkan allah adalah menurut amal yang diperbuatnya. Firman allah SWT dalam surat Al-ahqaaf ayat 19.



Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan*

Selama orang itu tidak atau belum mencapai tujuan hidup yang yang digariskan oleh agama islam, maka ia berada dalam keadaan rugi, kesesatan dan kesengsaraan. Allah yang maha adil, menetapkan pahala dan ganjaran yang akan diterima oleh hambanya, akan sesuai dan seimbang dengan ada yang dikerjakan dan diamalkannya (Prestasi kerja).

#### **II.1.4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Karyawan**

Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi karyawan agar dapat mencapai prestasi yang lebih baik antara lain (Handoko, 1999: 43) :

1. Kompensasi
2. Pendidikan dan latihan
3. Lingkungan kerja

### **II.1.5. Indicator – indikator Prestasi Kerja :**

1. kedisiplinan
2. kejujuran dan loyalitas
3. tanggung jawab
4. kerjasama
5. kepemimpinan

## **III. Kompensasi**

### **III.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. (Ranupandoyo,2002:12). Pakar lain menyebutkan bahwa kompensasi adalah semua unsure bayaran yang diterima oleh seseorang, termasuk tunjangan, gaji pokok, bonus dan ganjaran atau tunjangan lainnya (Dessler,2005:349).

Kompensasi merupakan sebuah system penting dalam manajemen sumber daya manusia karna akan dapat membantu, menarik, dan menyimpan sumber daya pekerja yang berbakat. (Daft, 2006:174).

Kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktifitas yang semakin tinggi (Mangkuprawira,2002:106).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, dan merupakan salah satu pelaksanaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan dalam melakukan tugas keorganisasian. (Rivai, 2006:357).

Dalam definisi lain kompensasi diartikan sebagai segalasesuatu yang diterima oleh para karyawan dengan sebagai balas jasa atau prestasi mereka dalam melaksanakan tugas (T. Hani Handoko,1999:155).

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, Oleh karena itu bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi kerja mereka bisa turun. Berikut adalah daftar pemberian kompensasi pada PT. Suka Fajar Ltd Cab Bangkinang pada tahun 2004-2008.



**Tabel 1.3: Daftar Pemberian Kompensasi pada PT. Suka Fajar Ltd Cab Bangkinang pada Tahun 2004-2008.**

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah kompensasi(Rp)	Kompensasi rata-rata per orang pertahun(Rp)	Kompensasi rata-rata per orang perbulan(Rp)
2004	8	76.800.000	9600.000	800.000
2005	10	108.000.000	10.800.000	900.000
2006	11	132.000.000	12.000.000	1.000.000
2007	14	201.600.000	14.400.000	1.200.000
2008	18	324.000.000	18.000.000	1.500.000

*Sumber : Suka Fajar Ltd*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup besar, tapi walaupun demikian jika para karyawan perusahaan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perusahaan akan sangat bersifat negative.

### **III.2. Tujuan Kompensasi**

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk melakukan tiga hal antara lain:

1. Untuk menarik para karyawan yang cakap dalam organisasi.
2. Untuk memotivasi karyawan dalam mencapai prestasi yang unggul.

3. Untuk menciptakan masa dinas/kerja yang panjang dengan memperkecil terjadinya *labour turn over* (Flippo,2000:281).

### **III.3. Syarat – syarat Penetapan Kompensasi**

Penetapan kompensasi oleh perusahaan hendaknya memperhatikan beberapa hal sebagai berikut (Nitisemito,1999:150) :

- 1) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
- 2) Kompensasi harus dapat meningkat.
- 3) Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja.
- 4) Kompensasi tidak harus bersifat status.
- 5) Komposisi dan kompensasi yang diberikan harus diperhatikan.

### **III.4. Jenis Kompensasi**

Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu, gaji pokok, kompensasi tambahan dan kompensasi pelengkap (*fringe benefits*).

- 1) Gaji pokok, disini adalah gaji yang harus dibayar kepada karyawannya sesuai dengan kontrak kerja atau perjanjian.

- 2) Kompensasi tambahan, berupa *insentif* atau tunjangan yang sifatnya untuk lebih memotivasi semangat kerja para karyawan.
- 3) Kompensasi pelengkap, biasanya diberikan dalam bentuk penyediaan paket "*benefits*" dan penyelenggaraan program – program karyawan.

### **III.5. Unsur Pokok Kompensasi**

Unsur pokok kompensasi terdapat lima elemen yaitu (B.isyadi,2003:118) :

- 1) Gaji pokok
- 2) *Insentif* atau bonus tahunan
- 3) *Insentif* jangka panjang
- 4) Fasilitas untuk pegawai
- 5) Penghasilan tambahan.

Elemen dasar tersebut dapat diartikan bahwa disamping gaji yang diberikan perusahaan kepada pegawai juga menerima bonus yaitu suatu pemberian *insentif* untuk mempengaruhi sikap para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu secara *insentif* yang dapat dinilai dengan uang. Bonus merupakan *insentif* yang harus dibayarkan kepada karyawan, selain gaji dan upah. Selain itu bonus merupakan

kompensasi sebagai tambahan atas upah biasa, dengan tidak memperhatikan produktivitas individu.

Pemberian biasanya ditentukan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai karyawan secara individu atau kelompok serta prestasi yang dicapai oleh perusahaan dalam aktivitas melalui perolehan keuntungan pada suatu periode tertentu.

### **III.6. Indikator – indikator Kompensasi :**

1. Gaji
2. Intensif
3. Tunjangan transport
4. Bonus
5. Fasilitas

## **IV. Pendidikan dan Latihan**

### **IV.1. Pengertian Pendidikan dan Latihan**

Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan, baik untuk karyawan baru maupun lama perlu dilakukan secara terencana dan kesinambungan. Pengembangan karyawan ini maka penting manfaatnya karena tuntutan dari pekerjaan atau jabatan sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenisnya.

Setiap personal perusahaan dituntut agar dapat berkerja secara efektif, efesien, serta kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing yng ada pada perusahaan akan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan baik untuk tujuan non karier maupun karier maupun karir bagi para karyawan melalui pendidikan dan latihan.

Para karyawan baru masih memerlukan pendidikan dan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Para karyawan yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan kemampuan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berikut ini uraian pendapat beberapa ahli tentang pengertian pendidikan dan latihan :

- 1) Pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Latihan adalah proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode – metode (Siagian,2002:145).

- 2) Pendidikan dan latihan adalah pendidikan yang berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instalasi atau organisasi dan lebih menekankan kepada pengembangan kemampuan umum, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan

kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu dan lebih menekankan pada tugas yang harus dilaksanakan (Notoatmodjo,2003:28).

- 3) Menurut Ranupandojo (2000:77) pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan, sedangkan latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas.

Program pelatihan ditunjukkan untuk mempertahankan penampilan pekerjaan yang berlangsung saat ini, sedangkan program pengembangan pengembangan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan di masa yang akan datang. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman atas keseluruhan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu.
- 2) Pendidikan lebih menekankan pada pengetahuan yang bersifat teoritis sedangkan pelatihan bersifat praktis.
- 3) Pendidikan lebih menekankan pada peningkatan pengetahuan sedangkan pelatihan lebih menekankan pada peningkatan keterampilan.

Secara keseluruhan pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pengembangan karyawan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pada karyawannya didalam melaksanakan pekerjaannya, baik sekarang maupun dimasa yang akan datang.

#### **IV.2. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Latihan**

Dengan dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan, maka diharapkan suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan lebih efisien karena dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan perusahaan.

Tujuan pendidikan dan latihan adalah sebagai berikut (Manulang,2004:80):

- 1) Agar masing – masing pegikut latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien dan efektif.
- 2) Agar pengawas menjadi lebih sedikit.
- 3) Agar pengikut latihan lebih cepat berkembang.
- 4) Untuk menstabilkan karyawan, mengurangi *tum over*.

Agar tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan (Handoko,1999:103) :

- 1) Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “*gap*” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- 2) Program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja yang telah ditetapkan.

Sasaran yang diharapkan dengan adanya pendidikan adalah sebagai berikut (Nitisemito,1999:88):

- 1) Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- 2) Penggunaan bahan dapat lebih dihemat.
- 3) Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
- 4) Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
- 5) Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- 6) Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
- 7) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan saran dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah :



- 1) Agar pelaksanaan dapat dilaksanakan secara lebih mudah dan efisien.
- 2) Dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan guna pengembangan karyawan itu sendiri.
- 3) Dapat memperkecil tingkat kesalahan dan tingkat kecelakaan.
- 4) Dapat mengurangi tingkat absensi dan *labour over* karyawan
- 5) Kinerja perusahaan diharapkan agar dapat lebih berkembang secara lebih baik

### **IV.3. Hubungan Pendidikan dan Latihan dengan Prestasi Kerja**

Dengan adanya pendidikan dan latihan yang mengarah dan berhubungan dengan tuntunan dan kebutuhan keterampilan serta keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang akan mengakibatkan terjadinya peningkatan produktivitas yang secara tidak langsung meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kegiatan pendidikan dan latihan itu sendiri dapat membangun serta menumbuhkan kreativitas, meningkatkan kecakapan dan keahlian karyawan yang bersangkutan tentang bidang yang didikan dan latih sehingga akan berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja baik dari segi kecakapan maupun mutu pelayanan yang lebih baik. Dan kita ketahui bersama bahwa sumber daya manusia

memegang peran utama dalam peningkatan produktifitas sehingga prestasi kerja karyawan lebih baik.

Menyeleggarakan pendidikan dan latihan bagi karyawan baru maupun karyawan lama memerlukan pengorbanan yang tidak sedikit, akan tetapi hasil yang diperoleh jauh lebih besar dari pengorbanan tersebut. Dengan dilaksanakan pendidikan dan latihan bagi karyawan diharapkan akan terlaksana dengan baik dan lebih cepat pekerjaan yang ia hadapi didalam maupun diluar perusahaan. Pendidikan dan latihan ditunjukkan untuk karyawan agar berkembang lebih cepat dan lebih baik serta lebih evisien. Bila sebelumnya mereka menerima pendidikan dan latihan dahulu dibawah pengawasan seorang instruktur ahli.

Dari penjelasan diatas kita lihat bahwa peranan pendidikan dan latihan sangatlah penting karena dapat meningkatkan produktifitas sehingga karyawan bekerja lebih baik yang secara tidak langsung dapat meningkatkan prestasi kerja.

#### **IV.4. Indikator – indikator Pendidikan dan Latihan:**

1. Pekerjaan lebih efisien dan efektif
2. Karyawan lebih cepat berkembang
3. Mengurangi *turn over*
4. Penggunaan bahan lebih hemat
5. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil

## **V. Lingkungan Kerja**

### **V.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan agar dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

Lingkungan kerja terdiri dari bagian – bagian pelayanan karyawan, dan kondisi kerja. Pelayanan karyawan dapat berupa makanan, kesehatan, penyediaan kamar mandi atau wc didalam lokasi dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja juga menyangkut iklim atau suasana kerja pada perusahaan seperti keadaan penerangan, jaminan keselamatan kerja, dan hubungan dengan sesama karyawan (Swasta Basu,2000:112).

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari – hari.

Jadi disini dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini dipersiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan. Maka sudah sewajarnya perusahaan mempersiapkan kondisi kerja yang tepat sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik.

## **V.2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Faktor – faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain :

### **a) Kebersihan**

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang dan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. Karyawan akan lebih nyaman dan senang berkerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.

### **b) Pertukaran udarah**

Pertukaran udarah yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam kontruksi gedung. Dalam

hal ini, manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperature ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu udaran yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan – keluhan yang dating dari karyawan.

Pengaturan udarah dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Ventilasi yang cukup para gedung
2. Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udarah yang baik
3. Penggunaan AC (*Air Conditioner*)
4. Penggunaan *humidifier*, untuk mengatasi kelembaban udara.

c) Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerangan dalam lingkungan tempat kerja karyawan. Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik.

Namun demikian yang dimaksud dengan penerangan yang tepat pada ruangan bukan sekedar memberikan penerangan yang cukup dan terang benerang, melaikan penerangan yang harus memenuhi syarat – syarat tertentu. Syarat – syarat tersebut antara lain:

- 1) Terdapat nya sinar yang cukup pada ruang kerja yang tidak menyilaukan karyawan bekerja.
- 2) Terdapat distribusi cahaya yang merata, sehingga dengan meratanya distribusi cahaya ini tidak ada cahaya yang menyilaukan secara langsung atau dipantulkan dari permukaan meja atau peralatan arsip.

Dengan kedua macam persyaratan tersebut diharapkan pada karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih teliti, cermat serta keletihan mental, perasaan mudah marah dan gangguan fisik yang diakibatkan ketegangan pada mata dapat dihindari.

d) Keamanan dan keselamatan kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan. Jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya keadaan pribadi dari karyawan, seperti seperti sepeda motor atau mobil.

Penggunaan alat untuk keselamatan kerja, merupakan upaya pihak perusahaan dengan maksud menghindarkan karyawan dari kecelakaan yang akibatkan keteledoran dalam bekerja.

e) Kebisingan

Siapapun juga tidak akan senang mendengar suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan yang dapat merusak konsentrasi dalam bekerja. Akan banyak timbul kesalahan dalam bekerja.

**V.3.Indikator – indikator Lingkungan Kerja :**

1. kebersihan
2. pertukaran udara
3. penerangan
4. keamanan dan keselamatan
5. kebisingan

**VI. Hipotesis**

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. (Sugiono, 2005:51).

Berdasarkan rumusan masalah yang diatas, maka penulis membuat beberapa hipotesis, yaitu ;

Diduga Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Suka Fajar Ltd Cab. Bangkinang adalah kompensasi, pendidikan dan latihan serta lingkungan pekerjaan.

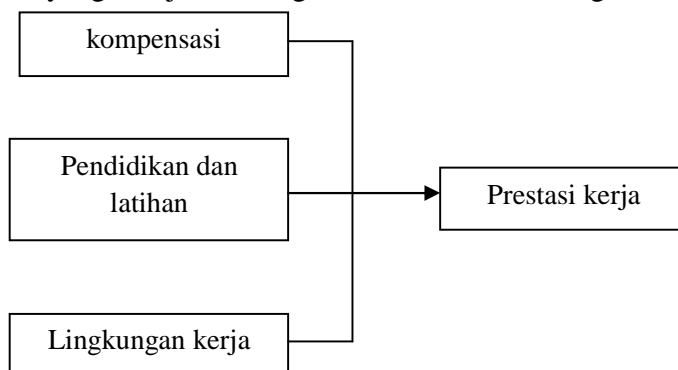
## VII. Variabel Penelitian

Ada pun yang menjadi variabel penelitian adalah :

1. Kompensasi
2. Pendidikan dan latihan
3. Lingkungan kerja
4. Prestasi kerja

## VIII. Kerangka Berfikir

Adapun yang menjadi kerangka berfikir adalah sebagai berikut :





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **III.1. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.**

##### **1. Lokasi Penelitian.**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menetapkan lokasi penelitian yaitu pada PT. Suka Fajar Ltd cabang bangkinang, yang berlokasi di jln. M. Yamin, SH Bangkinang yang bergerak dibidang penjualan kendaraan merek Mitsubishi dan penjualan suku cadang merek Mitsubishi.

##### **2. Waktu Penelitian.**

Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada PT. Suka Fajar Ltd dimulai dari bulan Mei 2009 sampai selesai.

#### **III.2. Sumber dan Jenis Data**

Untuk memperoleh data data yang akurat dan komprehensif, maka penulis mendapatkan data dan informasi dari berbagai sumber sebagai berikut:

##### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner maupun melalui wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan bagian adm sales pada PT. Suka Fajar.

## **2. Data skunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data-data, *literature*, pendapat para ahli, laporan-laporan dan informasi yang berhubungan yang dapat mendukung dalam penulisan penelitian ini.

### **III.3. Populasi dan Sampel.**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ska Fajar yang berjumlah 18 orang. Sampel penelitian ini adalah 18 dari jumlah populasi, jadi sampel penelitian ini adalah 18 orang. Adapun yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sensus yaitu sampel yang diambil dari jumlah keseluruhan populasi.

### **III.4. Teknik Pengumpulan Data.**

Dalam penulisan ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode:

1. *Interview* atau wawancara yaitu tatap muka secara langsung dengan pihak terkait dalam penelitian ini yaitu dengan manejer kabag. Sales dan pesonalia PT. Suka Fajar Ltd. Cabang Bangkinang.

2. Questioner, yaitu metode pengumpulan data dengan jalan membuat daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak yang berkepentingan, dimana responden dimintak untuk menjawab pertanyaan dengan nilai jawaban seperti berikut :
  - a. Alternatif jawaban sangat puas diberi nilai 5
  - b. Alternatif jawaban puas diberi nilai 4
  - c. Alternatif jawaban cukup puas diberi nilai 3
  - d. Alternatif jawaban kurang puas diberi nilai 2
  - e. Alternatif jawaban sangat tidak puas diberi nilai 1
3. Dokumentasi yaitu data yang sudah ada pada perusahaan yang telah diolah berupa gambaran umum, struktur organisasi dan aktivitas yang dilakukan perusahaan.

### **III.5. Analisis Data.**

Dalam mengambil beberapa kesimpulan menganalisis data, penulis menggunakan metode *deskriptif dan kuantitatif*. Metode *deskriptif* yaitu suatu analisa dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan data-data yang disusun sedemikian rupa dan dihubungkan dengan teori-teori yang berkaitan dengan masalah pembahasan.

Sedangkan *kuantitatif* adalah lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung, untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh.

## 1. Uji Kualitas Data

### a) Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

### b) Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil

dalam mengukur suatu gejala. Instrument yang reliable adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

## 2. Uji Normalitas Data

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residu dan grafik normal *probability plot*. Deteksi dengan menilai penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- a) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi.

## 3. Uji Regresi Linear Berganda

Metode kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan Analisis Regresi Berganda. Dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ .) Namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear, dengan persamaan: (Hasan, 2002:269)

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

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi linear berganda

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Pendidikan dan latihan

$X_3$  = Lingkungan kerja

e = kesalahan pengganggu (*disturbance term*), artinya nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan. Nilai ini biasanya tidak dihiraukan dalam perhitungannya.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji F dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung  $\geq$  F tabel maka variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja sebagai variabel terikatnya.

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji koefisien determinan ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  ini mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  semakin mendekati 1 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Selanjutnya untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F secara simultan yaitu dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat signifikan = 0,05 dan untuk membuktikan hipotesis uji t secara parsial yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan = 0,05.

Adapun kriteria pengujian hipotesis untuk memperoleh kesimpulan secara keseluruhan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan dan merumuskan  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0$  : kompensasi, pendidikan dan latihan, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang tidak mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Suka Fajar.

$H_a$  : kompensasi, pendidikan dan latihan, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Suka Fajar.

- b. Menentukan  $F_{hitung}$  dan  $t_{hitung}$ .

- c. Menentukan kaedah keputusan

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

- c. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

- d. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

- d. Mengambil kesimpulan dari keputusan yang didapat.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **IV.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Perusahaan pertama yang didirikan yaitu PT. Sutan Kasim Ltd berdiri pada Tahun 1974 di Padang Sumatra Barat yang pada mulanya merupakan pemindahan seluruh aset/ saham yang dibeli dari NV. Tampubolon Ltd yang pada waktu itu mengalami kemunduran dalam bidang usahanya. NV. Tampubolon Ltd sendiri merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dalam bidang perbengkelan dan penjualan, baterai, oli, dan lain-lain . Setelah NV. Tampubolon dibeli maka diubahlah namanya menjadi PT. Sutan Kasim Ltd dan mempunyai kepengurusan yang pada waktu itu beranggotakan :

- a. Dewan Komisaris
  - 1. Sutan Kasim
  - 2. Moyardi Kasim
  - 3. Djaswir Darwis
- b. Dewan Direksi
  - 1. Zairin Kasim
  - 2. M. Rani Ismail

Gerak usaha perusahaan ini yang pertama kali adalah dalam bidang perbengkelan dan perdagangan kendaraan yang bermerk Ford, penjualan ban intirup,



baterai, Oil. Dalam perjalanannya penjualan mobil Ford tidak begitu maju karena adanya masalah produksi kendaraan, sehingga di coba untuk melakukan penjualan mobil lain yang bermerk Hino.

Dan guna untuk memperluas perusahaan maka pada tahun 1978 didirikanlah cabang PT. Sutan Kasim Ltd diluar daerah sumatra barat yaitu di Pekanbaru dibawah pimpinan Bapak A.U Chaidir dengan bidang usaha yang sama dengan kantor pusat Padang

#### **IV.2. Sejarah Berdirinya PT. Suka Fajar Ltd.**

Dikarenakan keddealeran untuk kendaraan Ford dianggap kurang menguntungkan maka didirikanlah PT. Suka Fajar Ltd pada Tahun 1978 sebagai dealer kendaraan Merk Hino, yang mempunyai susunan pengurus sebagai berikut :

- a. Dewan Komisaris
  1. Zairin Kasim
  2. M. Rani Ismail
  3. Sutan Kasim
- b. Dewan Direksi :
  1. Ir. Moyardi Kasim
  2. Djaswir Kasim

Namun dalam perjalanannya kendaraan Hino pun mengalami masalah produksi dan pemasaran, sehingga dicoba untuk memasarkan Merk kendaraan lain yaitu Merk Mitsubishi dan ditunjuklah PT. Suka Fajar Ltd sebagai Broker Kendaraan tersebut dan belum menjadi dealer resmi kendaraan Mitsubishi. Dari waktu-kewaktu ternyata penjualan mobil Merk Mitsubishi mengalami kemajuan dan memiliki pangsa pasar yang baik, maka PT. Suka Fajar Ltd mengajukan diri untuk menjadi salah satu dealer resmi penjualan kendaraan Mitsubishi kepada PT. Kramayuda Tiga Berlian Motor Jakarta(PT.KTB). Namun prosesnya tidak semulus yang dibayangkan masih terdapat hambatan-hambatan, tapi melihat prestasi yang dicapai oleh PT. Suka Fajar Ltd maka pada tahun 1980 PT.KTB resmi mengangkat PT. Suka Fajar untuk menjadi dealer resmi (Authorized Dealer) kendaraan Mitsubishi.

### **VI.3. Struktur Organisasi Perusahaan**

Didalam struktur organisasi perusahaan, baik secara vertical maupun horizontal pimpinan dan bawahan secara bersama-sama menjalankan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar organisasi tersebut lebih nyata maka pembagian tugas harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang memuaskan. Bentuk dari pembagian tugas tersebut dapat di tuangkan dalam suatu organisasi. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi PT. Suka Fajar Ltd Cabang Bangkinang dapat di lihat pada gambar I berikut:



#### **IV.4. Aktivitas Perusahaan**

PT. Suka Fajar Ltd, adalah dealer resmi kendaraan Mitsubishi yang berkantor pusat di jalan Veteran No. 14 A Padang, dan mempunyai beberapa cabang yaitu :

- A. Pekanbaru, Jl. Soekarno Hatta Kav. 140 Telp. (0761) 572544
- B. Pekanbaru , Jl. Tuanku Tambusai No. 352 Telp. (0761) 35321
- C. Bangkinang, Jl. M. Yamin, SH Telp. (0762) 322481
- D. Duri, Jl. Sudirman No. 27 Telp. (0765) 595463
- E. Solok, Jl. Pandan Ujung Telp. (0755) 20167
- F. Payakumbuh, Jl. Soekarno Hatta No. 276, Telp (0752) 91110
- G. Padang, Jl. M. Yamin Pasar Raya Barat, blok E No. 4 Telp. (0751) 36068
- H. Muara Bungo, Jl. Lintas Sumatera, Km. 1 No. 750 Telp. (0747) 21786
- I. Jambi, Jl. Jend. Sudirman No. 12 Telp. (0741) 25873
- J. Lubuk Sikaping, Jl. Jend. Sudirman Telp. (0753) 321184

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **V.1 Deskripsi Variabel**

Prestasi kerja merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap karyawan, serta sebagai bahan informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personalia. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap perkerjaan yang bersangkutan. Biasanya orang yang prestasinya tinggi di sebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang level nya tidak menyapai standar di katakan tidak produktif. Selanjutnya penulis akan menyampaikan beberapa teori tentang prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan kepada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilain prestasi kerja sangat bermanfaat bagi para karyawan, Yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja ( *performance appraisal* ) adalah proses melalui mana organisasi- organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

#### **a. Identitas Responden**

##### **1. Tingkat Pendidikan**

Pendidikan memegang peran penting dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Seorang karyawan yang berpendidikan lebih tinggi pada umumnya akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan rendah. Tabel berikut ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Suka Fajar.

**Tabel V.1.1 : Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat pendidikan	Jumlah karyawan (orang)	persentase
1	Sarjana	10	55,55
2	Sarjana muda	5	27,78
3	SLTA	3	16,67
4	SLTP	–	–
5	SD	–	–
	Jumlah	18	100 %

*Sumber data : data olahan*

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar tingkat pendidikan karyawan pada PT. Suka Fajar berpendidikan sarjana lebih dominan yang terdiri dari 10 orang sarjana dengan persentase 55,55 %.

## 2. Tingkat umur

Untuk melihat dari segi tingkat umur karyawan pada PT. Suka Fajar dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel V.1.2 : Responden Berdasarkan Tingkat Umur**

No	Tingkat umur	Jumlah karyawan (orang)	persentase
----	--------------	-------------------------	------------

1	20 s/d 30 tahun	6	33,34
2	31 s/ d 40 tahun	8	44,44
3	41 s/d 50 tahun	4	22,22
	Jumlah	18	100 %

*Sumber : data olahan*

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat umur karyawan pada PT. suka fajar diketahui tingkat umurnya antara 31 s/d 40 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 44,44 % yang lebih dominan.

### 3. Tingkat status

Untuk melihat dari segi status karyawan pada PT. suka fajar dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel V.1.3 : Responden Berdasrkan Status**

No	Tingkat status	Jumlah karyawan (orang)	persentase
1	Kawin	15	83,33
2	Tidak kawin	3	16,67
	Jumlah	18	100 %

*Sumber : data olahan*

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat status karyawan pada PT. suka fajar diketahui tingkat status kawi sebanyak 15 orang dengan persentase 83,33 % yang lebih dominan.

### 4. Jenis kelamin

Untuk melihat lebih jauh jenis kelamin dari karyawan pada PT. suka fajar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Tabel V.1.4 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah karyawan (orang)	persentase
1	Laki-laki	14	77,78
2	perempuan	4	22,22
	Jumlah	18	100 %

*Sumber : data olahan*

Dari tabel diatas terlihat bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. suka fajar diketahui sebanyak 14 orang dengan persentase 77, 78 % yang berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 4 orang atau 22, 22 % berjenis perempuan.

### **5. Lama bekerja**

Untuk mengetahui jumlah karyawan berdasarkan lama bekerjanya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel V.1.5 : Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama bekerja	Jumlah karyawan (orang)	persentase
1	0 s/d 5 tahun	11	61,11
2	5 s/d 10 tahun	7	38,89
3	10 tahun keatas	—	—
	Jumlah	18	100 %

*Sumber : data olahan*



Dari tabel yang diatas terlihat bahwa masa kerja karyawan yang lebih dominan yaitu terletak pada 0 s/d 5 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 61,11 %.

## 6. Besar gaji / upah

Untuk melihat besarnya gaji / upah karyawan pada PT. suka fajar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel V.1.6 : Responden berdasarkan gaji / upah**

No	Besar gaji / upah	Jumlah karyawan (orang)	persentase
1	Dibawah Rp 1.000.000,-	–	–
2	Antara Rp 1.000.000,- s/d Rp 2.000.000,-	18	100 %
3	Diatas Rp. 2000.000,-	–	–
	Jumlah	18	100 %

*Sumber : data olahan*

## b. Rekapitulasi Tanggapan Responden

### 1) Prestasi Kerja

Prestasi adalah hasil yang telah di capai seseorang dari apa yang telah di capainya. Dengan melakukan penilaian ini pihak manajemen perusahaan akan dapat mengetahui bagian hasil perkerjaan karyawan selama priode tertentu.

Sedangkan dalam suatu perusahaan setiap pimpinan harus bisa menilai suatu hasil kerja dari pada seorang karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan ini merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap karyawan serta sebagai bahan informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personal.

Demikian halnya pada PT. Suka Fajar, prestasi kerja sangat dibutuhkan dalam melaksanakan seluruh pekerjaan dalam kegiatan operasional perusahaan. Dibawah ini akan disajikan pendapat karyawan pada PT. Suka Fajar yang berjumlah 18 orang atau responden mengenai tanggapan tentang prestasi kerja karyawan.

**Tabel V.1.7 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Dengan Prestasi Kerja Saudara di Perusahaan ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SB	B	CB	KB	STB	
Bagaimana dengan prestasi kerja saudara di perusahaan ?	10	4	4	0	0	18

*Sumber : data olahan*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 1 variabel prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 50% responden menyatakan sangat baik mengenai pertanyaan bagaimana dengan prestasi kerja saudara di Perusahaan ?

**Tabel V.1.8: Tanggapan Responden Tentang Bagaimanakah Dengan Tingkat Kedisiplinan Saudara Dalam Bekerja ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SB	B	CB	KB	STB	
Bagaimanakah dengan tingkat kedisiplinan saudara dalam bekerja ?	4	7	5	2	0	18

*Sumber : data olahan*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 2 variabel prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 30% responden menyatakan baik mengenai pertanyaan bagaimanakah dengan tingkat kedisiplinan saudara dalam bekerja ?

**Tabel. V.1.9 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimanakah Dengan Kejujuran dan Loyalitas Saudara Dalam Bekerja ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SB	B	CB	KB	STB	
Bagaimanakah dengan kejujuran dan loyalitas saudara dalam bekerja ?	3	7	6	1	1	18

*Sumber : data olahan*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 3 variabel prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 30% responden menyatakan baik mengenai pertanyaan bagaimanakah dengan kejujuran dan loyalitas saudara dalam bekerja ?

**Tabel. V.1.10 : Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Kerjasama Saudara Dengan Karyawan Lainnya?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SB	B	CB	KB	STB	
Bagaimana kerjasama saudara dengan karyawan lainnya?	1	8	7	2	0	18

*Sumber : data olahan*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 4 variabel prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 40% responden menyatakan baik mengenai pertanyaan bagaimana kerjasama saudara dengan karyawan lainnya?

**Tabel. V.1.11: Tanggapan Responden Tentang Bagaimanakah Dengan Kepemimpinan Yang Dipimpin Oleh Atasan Saudara ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SB	B	CB	KB	STB	
Bagaimanakah dengan kepemimpinan yang di pimpin oleh atasan saudara ?	11	4	2	1	0	18

*Sumber : data olahan*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 5 variabel prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 60% responden menyatakan sangat baik mengenai pertanyaan bagaimanakah dengan kepemimpinan yang di pimpin oleh atasan saudara ?

**Tabel. V.1.12 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Prestasi Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban					JML
		SB	B	CB	KB	STB	
1	Bagaimana dengan prestasi kerja saudara	10	4	4	0	0	18

	di perusahaan ?						
2	Bagaimanakah dengan tingkat kedisiplinan saudara dalam bekerja ?	4	7	5	2	0	18
3	Bagaimanakah dengan kejujuran dan loyalitas saudara dalam bekerja ?	3	7	6	1	1	18
4	Bagaimana kerjasama saudara dengan karyawan lainnya?	1	8	7	2	0	18
5	Bagaimanakah dengan kepemimpinan yang di pimpin oleh atasan saudara ?	11	4	2	1	0	18
TOTAL		29	30	24	6	1	90
Persentase (%)		33,22	33,33	26,66	6,66	1,11	100,00

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 30% responden menyatakan baik mengenai pertanyaan Bagaimana dengan prestasi kerja saudara di perusahaan, Bagaimanakah dengan tingkat kedisiplinan saudara dalam bekerja , Bagaimanakah dengan kejujuran dan loyalitas saudara dalam bekerja, Bagaimana kerjasama saudara dengan karyawan lainnya, Bagaimanakah dengan kepemimpinan yang di pimpin oleh atasan saudara. Ini berarti rata-rata responden menjawab baik mengenai pernyataan variabel prestasi kerja.

## 2) **Kompensasi**

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi akan mencerminkan unsur nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi kerja dan kepuasan kerja mereka bisa turun.

Untuk mengetahui gambaran tentang kompensasi karyawan pada PT. Suka Fajar dapat dilihat pada tabel rekapitulasi tanggapan responden variabel kompensasi dibawah ini.

**Tabel. V.1.13: Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Pendapat Saudara Terhadap Besarnya Gaji Yang Berlaku Diperusahaan ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SP	P	CP	KP	STP	
Bagaimana pendapat saudara terhadap besarnya gaji yang berlaku diperusahaan ?	4	8	6	0	0	18

*Sumber : data olahan*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 1 variabel kompensasi diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 40% responden menyatakan baik mengenai pertanyaan Bagaimana pendapat saudara terhadap besarnya gaji yang berlaku diperusahaan?

**Tabel. V.1.14: Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Pendapat Saudara Terhadap Besarnya Intensif Yang Diberikan Perusahaan Kepada Saudara ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SP	P	CP	KP	STP	
Bagaimana pendapat saudara terhadap besarnya intensif yang diberikan perusahaan kepada saudara ?	4	10	4	0	0	18

*Sumber : data olahan*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 2 variabel kompensasi diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 50% responden menyatakan baik mengenai pertanyaan bagaimana pendapat saudara terhadap besarnya intensif yang diberikan perusahaan kepada saudara ?

**Tabel. V.1.15: Tanggapan Responden Tentang Bagaiman Dengan Besarnya Tunjangan Transport Yang Anda Terima Dari Perusahaan ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SP	P	CP	KP	STP	
Bagaiman dengan besarnya tunjangan transport yang anda terima dari perusahaan kepada saudara ?	1	9	7	1	0	18

*Sumber : data olahan*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 3 variabel kompensasi diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 50% responden menyatakan baik

mengenai pertanyaan Bagaimana dengan besarnya tunjangan transport yang anda terima dari perusahaan ?

**Tabel. V.1.16: Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Pendapat Saudara Terhadap Bonus Yang Diberikan Perusahaan ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SP	P	CP	KP	STP	
Bagaimana Pendapat Saudara Terhadap Bonus Yang Diberikan Perusahaan ?	7	7	2	2	0	18

*Sumber : data olahan*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 4 variabel kompensasi diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 30% responden menyatakan sangat baik dan baik mengenai pertanyaan Bagaimana Pendapat Saudara Terhadap Bonus Yang Diberikan Perusahaan ?

**Tabel. V.1.17: Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Tangapan Saudara Terhadap Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SP	P	CP	KP	STP	
Bagaimana Tangapan Saudara Terhadap Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan ?	6	9	2	1	0	18

*Sumber : data olahan*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 5 variabel kompensasi diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 50% responden menyatakan baik



mengenai pertanyaan Bagaimana Tangapan Saudara Terhadap Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan ?

**Tabel V.1.18 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi**

No	Pertanyaan	Jawaban					JML
		SP	P	CP	KP	STP	
1	Bagaimana pendapat saudara terhadap besarnya gaji yang berlaku diperusahaan ?	4	8	6	0	0	18
2	Bagaimana pendapat saudara terhadap besarnya intensif yang diberikan perusahaan kepada saudara ?	4	10	4	0	0	18
3	Bagaiman dengan besarnya tunjangan transport yang anda terima dari perusahaan ?	1	9	7	1	0	18
4	Bagaimana pendapat saudara terhadap bonus yang diberikan perusahaan ?	7	7	2	2	0	18
5	Bagaimana tanggapan saudara terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan ?	6	9	2	1	0	18

TOTAL	22	43	21	4	0	90
Persentase (%)	24,44	47,77	23,33	4,44	0	100,00

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel kompensasi diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 40% responden menyatakan baik mengenai pertanyaan Bagaimana pendapat saudara terhadap besarnya gaji yang berlaku diperusahaan, Bagaimana pendapat saudara terhadap besarnya intensif yang diberikan perusahaan kepada saudara, Bagaimana dengan besarnya tunjangan transport yang anda terima dari perusahaan, Bagaimana pendapat saudara terhadap bonus yang diberikan perusahaan, Bagaimana tanggapan saudara terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan. Ini berarti rata-rata responden menjawab baik mengenai pernyataan variabel kompensasi.

**Tabel V.1.19 : Daftar pemberian kompensasi pada PT. Suka Fajar Ltd Cab Bangkinang pada tahun 2004-2008.**

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah kompensasi(Rp)	Kompensasi rata-rata per orang pertahun(Rp)	Kompensasi rata-rata per orang perbulan(Rp)
2002	6	37.000.000	6166.666,7	513.888,89
2003	7	57.500.000	8.214.285,7	684.523,81
2004	8	76.800.000	9.600.00	800.000
2005	9	108.000.000	12.000.000	1.000.000
2006	10	132.000.000	13.200.000	1.100.000
2007	11	100.600.000	9.145.454,5	7.62121,21
2008	13	104.000.000	8.000.000	6.666.666,67
2009	18	125.500.000	6.972.222,2	581.018,52

Jumlah		741.400.000	73.298.629	6.108.219,1
--------	--	-------------	------------	-------------

*Sumber : Suka Fajar Ltd*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup besar, tapi walaupun demikian jika para karyawan perusahaan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perusahaan akan sangat bersifat negative. Artinya, jika kepuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, maka para karyawan tersebut akan memperoleh kepuasan dengan berbagai cara antara lain dengan menurunkan prestasi kerja pada PT. Suka Fajar Ltd Cab. Bangkinang.

### 3) **Pendidikan dan latihan**

Para karyawan baru masih memerlukan pendidikan dan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Para karyawan yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan kemampuan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Untuk mengetahui gambaran tentang Pendidikan dan Latihan karyawan pada PT. Suka Fajar dapat dilihat pada tabel rekapitulasi tanggapan responden variabel Pendidikan dan Latihan dibawah ini.

**Tabel. V.1.20: Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Tanggapan Saudara Terhadap Pendidikan Perusahaan Dan Pelatihan (Diklat) Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SB	B	CB	KB	STB	
Bagaimana tanggapan saudara terhadap pendidikan perusahaan dan pelatihan (diklat) yang diberikan perusahaan kepada karyawan ?	7	7	3	1	0	18

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 1 variabel pendidikan dan latihan diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 30% responden menyatakan sangat baik dan baik mengenai pertanyaan Bagaimana tanggapan saudara terhadap pendidikan perusahaan dan pelatihan (diklat) yang diberikan perusahaan kepada karyawan ?

**Tabel. V.1.21: Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Tanggapan Saudara Tentang Metode Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Yang Di Laksanakan Perusahaan ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SB	B	CB	KB	STB	
Bagaimana tanggapan saudara tentang metode pendidikan dan pelatihan (diklat) yang di laksanakan perusahaan ?	2	9	5	2	0	18

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 2 variabel pendidikan dan latihan diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 50% responden menyatakan baik mengenai pertanyaan Bagaimana tanggapan saudara tentang metode pendidikan dan pelatihan (diklat) yang di laksanakan perusahaan ?

**Tabel. V.1.22: Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Tanggapan Saudara Tentang Kesesuaian Metode Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Yang Diberikan Oleh Perusahaan Dengan Tuntutan Bidang Pekerjaan Anda ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SB	B	CB	KB	STB	
Bagaimana tanggapan saudara tentang kesesuaian metode pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan oleh perusahaan dengan tuntutan bidang pekerjaan anda ?	3	7	6	2	0	18

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 3 variabel pendidikan dan latihan diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 30% responden menyatakan baik mengenai pertanyaan Bagaimana tanggapan saudara tentang kesesuaian metode pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan oleh perusahaan dengan tuntutan bidang pekerjaan anda ?

**Tabel. V.1.23: Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Tanggapan Saudara Tentang Materi Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Yang Diberikan ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SB	B	CB	KB	STB	
Bagaimana tanggapan saudara tentang materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan ?	3	9	4	2	0	18

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 4 variabel pendidikan dan latihan diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 50% responden menyatakan baik mengenai pertanyaan Bagaimana tanggapan saudara tentang materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan ?

**Tabel. V.1.24: Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Tanggapan Saudara Tentang Penyampaian Oleh Instruktur Mengenai Materi Atau Metode Sewaktu Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SB	B	CB	KB	STB	
Bagaimana tanggapan saudara tentang penyampaian oleh instruktur mengenai materi atau metode sewaktu mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) ?	4	5	8	1	0	18

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 5 variabel pendidikan dan latihan diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 40% responden menyatakan cukup baik mengenai pertanyaan Bagaimana tanggapan saudara tentang penyampaian oleh instruktur mengenai materi atau metode sewaktu mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) ?

**Tabel. V.1.25 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pendidikan dan Latihan**

No	Pertanyaan	Jawaban					JML
		SB	B	CB	KB	STB	
1	Bagaimana tanggapan saudara terhadap pendidikan perusahaan dan pelatihan (diklat) yang diberikan perusahaan kepada karyawan ?	7	7	3	1	0	18
2	Bagaimana tanggapan saudara tentang metode pendidikan dan pelatihan (diklat) yang di laksanakan perusahaan ?	2	9	5	2	0	18
3	Bagaimana tanggapan saudara tentang kesesuaian metode pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan oleh	3	7	6	2	0	18

	perusahaan dengan tuntutan bidang pekerjaan anda ?						
4	Bagaimana tanggapan saudara tentang materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan ?	3	9	4	2	0	18
5	Bagaimana tanggapan saudara tentang penyampaian oleh instruktur mengenai materi atau metode sewaktu mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) ?	4	5	8	1	0	18
TOTAL		19	37	26	8	0	90
Persentase (%)		21,11	41,11	28,88	8,88	0	100,00

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel kompensasi diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 40% responden menyatakan baik mengenai pertanyaan Bagaimana tanggapan saudara terhadap pendidikan perusahaan dan pelatihan (diklat) yang diberikan perusahaan kepada karyawan, Bagaimana tanggapan saudara tentang metode pendidikan dan pelatihan (diklat) yang di laksanakan perusahaan, Bagaimana tanggapan saudara tentang kesesuaian metode pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan oleh perusahaan dengan tuntutan bidang pekerjaan anda, Bagaimana



tanggapan saudara tentang materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan, Bagaimana tanggapan saudara tentang penyampaian oleh instruktur mengenai materi atau metode sewaktu mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) .Ini berarti rata-rata responden menjawab baik mengenai pernyataan variabel kompensasi.

**Tabel V.1.26 : Daftar biaya pendidikan dan latihan pada PT. Suka Fajar Ltd Cab Bangkinang pada tahun 2004-2008.**

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah biaya pendidikan dan latihan(Rp)	Biaya rata-rata per orang pertahun(Rp)
2002	6	3.350.000	558.333,33
2003	7	4.590.000	655.714,29
2004	8	6.400.000	800.000
2005	9	9.000.000	1.000.000
2006	10	10.500.000	1050.000
2007	11	20.200.000	1.836.363,6
2008	13	30.000.000	230.7692,3
2009	18	35.000.000	1.944.444,4
Jumlah		119.040.000	10.152.548

*Sumber : Suka Fajar Ltd*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa biaya pendidikan dan latihan dari tahun ketahun mengalami kenaikan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan cukup besar, tapi walaupun demikian jika para karyawan perusahaan merasa tidak puas atas pendidikan yang diterima, dampaknya bagi perusahaan akan sangat bersifat negative. Artinya jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik maka prestasi kerja karyawan akan turun.

#### 4) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan agar dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

Untuk mengetahui gambaran tentang Lingkungan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar dapat dilihat pada tabel rekapitulasi tanggapan responden variabel Lingkungan kerja dibawah ini.

**Tabel. V.1.27: Tanggapan Responden Tentang Apakah Saudara Puas Dengan Keadaan Keamanan Lingkungan Kerja Ditempat Saudara Bekerja ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SP	P	CP	KP	STP	
Apakah saudara puas dengan keadaan keamanan lingkungan kerja ditempat saudara bekerja ?	5	8	4	1	0	18

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 1 variabel lingkungan kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 40% responden menyatakan baik mengenai pertanyaan Apakah saudara puas dengan keadaan keamanan lingkungan kerja ditempat saudara bekerja ?

**Tabel. V.1.28: Tanggapan Responden Tentang Apakah Saudara Merasa Puas Dengan Keadaan Kebersihan Disekitar Tempat Saudara Bekerja ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SP	P	CP	KP	STP	
Apakah saudara merasa puas dengan keadaan kebersihan disekitar tempat saudara bekerja ?	3	10	5	0	0	18

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 2 variabel lingkungan kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 50% responden menyatakan baik mengenai pertanyaan Apakah saudara merasa puas dengan keadaan kebersihan disekitar tempat saudara bekerja ?

**Tabel. V.1.29: Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Menurut Saudara Terhadap Pertukaran Udara Ditempat Saudara Bekerja ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SP	P	CP	KP	STP	
Bagaimana menurut saudara terhadap pertukaran udara ditempat saudara bekerja ?	1	10	6	1	0	18

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 3 variabel lingkungan kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 50% responden menyatakan

baik mengenai pertanyaan Bagaimana menurut saudara terhadap pertukaran udara ditempat saudara bekerja ?

**Tabel. V.1.30: Tanggapan Responden Tentang Apakah Saudara Merasa Puas Dengan Penerangan Yang Ada Diruangan Sekitar Tempat Anda Bekerja ?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SP	P	CP	KP	STP	
Apakah saudara merasa puas dengan penerangan yang ada diruangan sekitar tempat anda bekerja ?	0	9	9	0	0	18

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 4 variabel lingkungan kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 50% responden menyatakan puas dan cukup puas mengenai pertanyaan Apakah saudara merasa puas dengan penerangan yang ada diruangan sekitar tempat anda bekerja ?

**Tabel. V.1.31: Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Hubungan Saudara Dengan Sesama Karyawan Didalam Perusahaan?**

Pertanyaan	Jawaban					JML
	SP	P	CP	KP	STP	
Bagaimana hubungan saudara dengan sesama karyawan didalam perusahaan?	8	5	5	0	0	18

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 5 variabel pendidikan dan latihan diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 40% responden menyatakan sangat puas mengenai pertanyaan Bagaimana hubungan saudara dengan sesama karyawan didalam perusahaan?

**Tabel. V.1.32 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban					JML
		SP	P	CP	KP	STP	
1	Apakah saudara puas dengan keadaan keamanan lingkungan kerja ditempat saudara bekerja ?	5	8	4	1	0	18
2	Apakah saudara merasa puas dengan keadaan kebersihan disekitar tempat	3	10	5	0	0	18

	saudara bekerja ?						
3	Bagaimana menurut saudara terhadap pertukaran udara ditempat saudara bekerja ?	1	10	6	1	0	18
4	Apakah saudara merasa puas dengan penerangan yang ada diruangan sekitar tempat anda bekerja ?	0	9	9	0	0	18
5	Bagaimana hubungan saudara dengan sesama karyawan didalam perusahaan?	8	5	5	0	0	18
TOTAL		17	42	29	7	0	90
Persentase (%)		18,88	46,66	32,22	7,77	0	100,00

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel lingkungan kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 40% responden menyatakan puas mengenai pertanyaan Apakah saudara puas dengan keadaan keamanan lingkungan kerja ditempat saudara bekerja, Apakah saudara merasa puas dengan keadaan kebersihan disekitar tempat saudara bekerja, Bagaimana menurut saudara terhadap pertukaran udara ditempat saudara bekerja, Apakah saudara merasa puas dengan penerangan

yang ada diruangan sekitar tempat anda bekerja, Bagaimana hubungan saudara dengan sesama karyawan didalam perusahaan .Ini berarti rata-rata responden menjawab puas mengenai pernyataan variabel lingkungan kerja.

**Tabel V.1.33 : Daftar biaya lingkungan kerja pada PT. Suka Fajar Ltd Cab Bangkinang pada tahun 2004-2008.**

Tahun	Jumlah karyawan	Biaya lingkungan kerja(Rp)	Biaya lingkungan kerja rata-rata per orang pertahun(Rp)	Biaya lingkungan kerja rata-rata per orang perbulan(Rp)
2002	6	33.550.000	5.591.666,7	465.972,53
2003	7	35.450.000	5.064.285,7	422.023,81
2004	8	38.400.000	4.800.000	400.000
2005	9	58.000.000	6.444.444,4	537.037,03
2006	10	82.400.000	8.2400.00	686.666,67
2007	11	90.400.000	821.8181,8	684.848,48
2008	13	98.000.000	7.538.461,5	6.282.05,13
2009	18	125.000.000	6.944.444,4	5.787.03,7
Jumlah		561.200.000	52.841.485	4.403.457,3

*Sumber : Suka Fajar Ltd*

## V.2 Uji Kualitas Data

### a. Uji *Reliabilitas*

Uji *reliabilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-

kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan pengujian *alpha*, dengan memakai batas 0,60.

**Tabel.V.2.1 : Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	0,739	reliabel
Pendidikan dan Latihan ( $X_2$ )	0,782	reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,820	reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,82	reliabel

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa alpha variabel kompensasi sebesar 0,739, nilai alpha variabel pendidikan dan latihan sebesar 0,782, nilai alpha variabel lingkungan kerja adalah 0,820 dan nilai alpha variabel prestasi kerja sebesar 0,82. Yang mana dari semua variabel tersebut lebih besar dari 0,6. ini berarti semua variabel adalah reliabel

#### **b. Uji Validitas**

Uji *Validitas* berguna untuk mengetahui apabila ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Dalam melakukan uji validitas, penguji membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .



**Tabel. V.2.2: Uji Kuesioner Variabel Prestasi (Y)**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Nilai <math>r_{hitung}</math></b>	<b>Nilai <math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,774	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,783	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,686	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,577	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,772	0,444	Valid

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Dari tabel uji validitas variabel prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa  $r_{hitung}$  pernyataan 1 adalah 0,774, pertanyaan 2 adalah 0,783, pertanyaan 3 adalah 0,686, pertanyaan 4 adalah 0,577, pertanyaan 5 adalah 0,772. Dimana setiap butir pertanyaan besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,444. Berarti semua pernyataan variabel prestasi kerja dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel. V.2.3: Uji Kuesioner Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Nilai <math>r_{hitung}</math></b>	<b>Nilai <math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,521	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,458	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,543	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,559	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,544	0,444	Valid

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Dari tabel uji validitas variabel kompensasi diatas dapat dilihat bahwa  $r_{hitung}$  pernyataan 1 adalah 0,521, pertanyaan 2 adalah 0,458, pertanyaan 3 adalah 0,543, pertanyaan 4 adalah 0,559, pertanyaan 5 adalah 0,544. Dimana setiap butir pertanyaan besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,444. Berarti semua pernyataan variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel. V.2.4: Uji Kuesioner Variabel Pendidikan dan Latihan (X<sub>2</sub>)**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Nilai r<sub>hitung</sub></b>	<b>Nilai r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,715	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,641	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,650	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,799	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,566	0,444	Valid

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Dari tabel uji validitas variabel pendidikan dan latihan diatas dapat dilihat bahwa  $r_{hitung}$  pernyataan 1 adalah 0,715, pertanyaan 2 adalah 0,641, pertanyaan 3 adalah 0,650, pertanyaan 4 adalah 0,799, pertanyaan 5 adalah 0,566. Dimana setiap butir pertanyaan besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,444. Berarti semua pernyataan variabel pendidikan dan latihan dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel. V.2.5: Uji Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Nilai r<sub>hitung</sub></b>	<b>Nilai r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,708	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,788	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,668	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,563	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,727	0,444	Valid

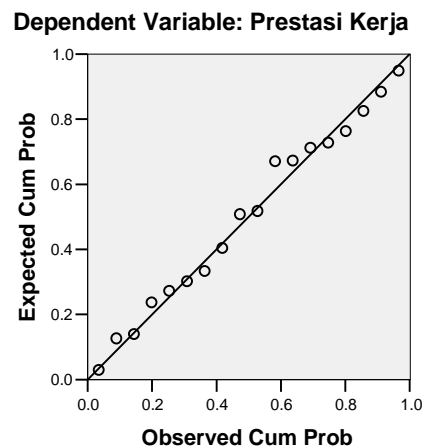
*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Dari tabel uji validitas variabel lingkungan kerja diatas dapat dilihat bahwa  $r_{hitung}$  pernyataan 1 adalah 0,708, pertanyaan 2 adalah 0,788, pertanyaan 3 adalah 0,668, pertanyaan 4 adalah 0,563, pertanyaan 5 adalah 0,727. Dimana setiap butir pertanyaan besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,444. Berarti semua pernyataan variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah valid.

### c. Uji *Normalitas*

Uji *Normalitas* berguna untuk mengetahui apabila variabel dependent, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : data olahan hasil penelitian*

### **Gambar. V.1 : Normalitas Data**

Berdasarkan grafik dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garisdiagonal, berarti menyalar data bersifat normal sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan.

### **1 Pengujian Hipotesis**

Dari hasil perhitungan dan tabel distribusi t dapat diketahui nilai t hitung, t tabel F ratio dan R square yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel V. 2.6. : Koefesien Regresi dan standar Error**

Variabel Bebas	T hitung	T tabel
Kompensasi (X1)	3,334	2,101
Pendidikan dan Pelatihan ( X2)	2,166	2,101
Lingkungan Kerja (X3)	2,275	2,101
R square : 0,980		
F ratio : 233,611		
Sig : 0,000		

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara individual, maka penelitian dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah :

1. Nilai t hitung variabel kompensasi (X1) ini adalah = 3,334, hal ini melebihi nilai t tabel = 2,101 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Nilai t hitung variabel pendidikan dan latihan (X2) ini adalah = 2,166, hal ini melebihi nilai t tabel = 2,101 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan latihan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
3. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X3) ini adalah = 2,275, hal ini melebihi nilai t tabel = 2,101 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari ketiga variabel bebas diatas, yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah kompensasi karena nilai t hitungnya lebih besar dari variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

## V.2 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independent X dengan variabel dependent Y dimana :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut.

**Tabel V.2.7. : Koefesien Regresi dan Standar Error**

Variabel Bebas	Koofesien Regresi	Std. Error
Constant	-2,282	1,044
kompensasi (X1)	0,371	0,111
Pendidikan dan latihan ( X2)	0,398	0,184
Lingkungan kerja (X3)	0,375	0,165

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

$$Y = -2,282 + 0,371X_1 + 0,398X_2 + 0,375X_3$$

- a) Konstanta sebesar -2,282 artinya jika nilai variabel bebas adalah 0 maka produksi yang terjadi sebesar -2,282
- b) Koefesien regresi variabel kompensasi (X1) = 0,371 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap prestasi kerja. Dengan arti setiap ada perubahan 1 satuan variabel kompensasi, maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 0,371 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- c) Koefesien regresi variabel pendidikan dan latihan (X2) = 0,398 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap prestasi kerja. Dengan arti

setiap ada perubahan 1 satuan variabel pendidikan dan latihan, maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 0,174 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

- d) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) = 0,375 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap prestasi kerja. Dengan arti setiap ada perubahan 1 satuan variabel lingkungan kerja, maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 0,375satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Persamaan regresi linier berganda tersebut bahwa koefisien regresi dari tiga variabel independent yaitu kompensasi, pendidikan dan latihan, lingkungan kerja bertanda positif maka artinya apabila variabel tersebut ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

**Tabel V.2.8 :Daftar Laba Perusahaan pada PT. Suka Fajar Ltd Cab Bangkinang pada Tahun 2004-2008.**

Tahun	Biaya Kompensasi	Biaya lingkungan kerja	Biaya Pendidikan dan Pelatihan	Laba atau Penjualan
2002	37000000	33550000	3350000	354000000
2003	57500000	35450000	4590000	443079000
2004	76800000	38400000	6400000	541200188
2005	108000000	58000000	9000000	587398813
2006	132000000	82400000	10500000	597900000

2007	100600000	90400000	20200000	605790000
2008	104000000	98000000	30000000	750725000
2009	125500000	125000000	35000000	819097500
Jumlah	741400000	561200000	119040000	4699190501

*Sumber : Suka Fajar Ltd*

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi, pendidikan dan latihan, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan dengan adanya peningkatan laba perusahaan dari tahun ketahun.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya dari hasil jawaban kuesioner yang disampaikan dan fakta-fakta yang diperoleh dilapangan serta menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar, maka penulis mengambil kesimpulan dan menyampaikan saran-saran yang mungkin bisa dipertahankan sekaligus menjadi masukan bagi pihak perusahaan khususnya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebagai berikut:

#### **VI.1 Kesimpulan**

- a. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan dapat disimpulkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar sudah bisa dikategorikan baik, dengan persentase 33,33% Yang artinya dimana factor kompensasi yang paling dominan diantara variabel lingkungan kerja dan pendidikan dan latihan (Diklat).



- b. Kompensasi mempunyai peran yang sangat besar dalam pencapaian prestasi kerja karyawan pada PT.Suka Fajar. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa factor penyebab baiknya prestasi kerja karyawan pada PT. suka Fajar adalah pemberian kompensasi dengan tanggapan responden yang menjawab sangat puas 24,44%, responden yang menjawab puas 47,77%, dan responden yang menjawab cukup puas 23,33%.
- c. Pendidikan dan latihan merupakan factor pendukung yang sangat diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan menurut responden sudah cukup memuaskan, dan sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa factor penyebab baiknya prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar dalam pelaksanaan Diklat dengan tanggapan responden yang menjawab sangat baik 21,11%, responden yang menjawab baik 41,11% dan responden yang menjawab cukup baik 28,88%.
- d. Lingkungan kerja juga mempunyai peranan penting dalam pencapaian prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa yang menjawab sangat puas adalah 18,88% yang menjawab puas adalah 46,66% dan menjawab cukup puas adalah 32,22%.
- e. Upaya yang dilakukan oleh PT. Suka Fajar untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan menurut responden sudah cukup memuaskan, dan sesuai dengan

yang diharapkan. Upayanya seperti terhadap besarnya insentif yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja yang Nyaman serta Diklat yang sangat bermanfaat bagi seluruh karyawan.

## **VI.2 Saran**

- a. Prestasi kerja hendaknya menjadi perhatian utama karyawan PT.Suka Fajar sehingga bisa bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Dimana kedua belah pihak merasa diuntungkan dalam pencapaian hasil kerja yang diharapkan dapat tercapai.
- b. Kompensasi yang dirasakan oleh karyawan sudah sangat memuaskan, diharapkan pada semua karyawan pada PT. Suka Fajar hendaknya dapat meningkatkan kompensasi agar prestasi kerja karyawan dapat lebih meningkat. karena kompensasi akan mencerminkan unsur kaya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.
- c. Pendidikan dan latihan yang sudah baik hendaknya terus ditingkatkan agar perusahaan memiliki SDM (sumber daya manusia) yang handal dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Suka Fajar.
- d. Kepada Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan dan memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja yang nyaman, Agar prestasi

kerja karyawan dapat ditingkatkan dan kualitas kerja yang lebih baik lagi untuk perusahaan.

- e. Upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan prestasi kinerja para karyawan, seperti: pemberian insentif atau bonus tahunan, insentif jangka panjang, fasilitas yang memadai, asuransi jiwa serta keamanan dalam bekerja. semoga terus dapat ditingkatkan dan dapat memberi kepuasan, sesuai dengan yang diharapkan.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya dari hasil jawaban kuesioner yang disampaikan dan fakta-fakta yang diperoleh dilapangan serta menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar, maka penulis mengambil kesimpulan dan menyampaikan saran-saran yang mungkin bisa dipertahankan sekaligus menjadi masukan bagi pihak perusahaan khususnya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebagai berikut:

#### **VI.1 Kesimpulan**

- a. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan dapat disimpulkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar sudah bisa dikategorikan baik, dengan persentase 33,33% Yang artinya dimana factor kompensasi yang paling dominan diantara variabel lingkungan kerja dan pendidikan dan latihan (Diklat).
  
- b. Kompensasi mempunyai peran yang sangat besar dalam pencapaian prestasi kerja karyawan pada PT.Suka Fajar. Berdasarkan pada jawaban responden maka

dapat disimpulkan bahwa factor penyebab baiknya prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar adalah pemberian kompensasi dengan tanggapan responden yang menjawab sangat puas 24,44%, responden yang menjawab puas 47,77%, dan responden yang menjawab cukup puas 23,33%.

- c. Pendidikan dan latihan merupakan factor pendukung yang sangat diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan menurut responden sudah cukup memuaskan, dan sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa factor penyebab baiknya prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar dalam pelaksanaan Diklat dengan tanggapan responden yang menjawab sangat baik 21,11%, responden yang menjawab baik 41,11% dan responden yang menjawab cukup baik 28,88%.
- d. Lingkungan kerja juga mempunyai peranan penting dalam pencapaian prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa yang menjawab sangat puas adalah 18,88% yang menjawab puas adalah 46,66% dan menjawab cukup puas adalah 32,22%.
- e. Upaya yang dilakukan oleh PT. Suka Fajar untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan menurut responden sudah cukup memuaskan, dan sesuai dengan yang diharapkan. Upayanya seperti terhadap besarnya insentif yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja yang Nyaman serta Diklat yang sangat bermanfaat bagi seluruh karyawan.

## **VI.2 Saran**

- a. Prestasi kerja hendaknya menjadi perhatian utama karyawan PT.Suka Fajar sehingga bisa bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Dimana kedua belah pihak merasa diuntungkan dalam pencapaian hasil kerja yang diharapkan dapat tercapai.
- b. Kompensasi yang dirasakan oleh karyawan sudah sangat memuaskan, diharapkan pada semua karyawan pada PT. Suka Fajar hendaknya dapat meningkatkan kompensasi agar prestasi kerja karyawan dapat lebih meningkat. karena kompensasi akan mencerminkan unsur kaya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.
- c. Pendidikan dan latihan yang sudah baik hendaknya terus ditingkatkan agar perusahaan memiliki SDM (sumber daya manusia) yang handal dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Suka Fajar.
- d. Kepada Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan dan memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja yang nyaman, Agar prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dan kualitas kerja yang lebih baik lagi untuk perusahaan.
- e. Upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan prestasi kinerja para karyawan, seperti: pemberian insentif atau bonus tahunan, insentif jangka panjang, fasilitas yang memadai, asuransi jiwa serta keamanan dalam bekerja. semoga terus dapat ditingkatkan dan dapat memberi kepuasan, sesuai dengan yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anora, panji, dan suryati sri. 1999 *Prilaku keorganisasian*. Jakarta: PT dunia pusaka jaya
- B Isyadi. 2003 *Manajemen sumber daya manusia dan perspektif global*, pecan baru: UNRI Press
- Bratos, basyir. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ke6. Jakarta: Bumi aksara
- Daft, L Ricard. 2006. *Manajemen*. Jakarta: selemba empat
- Dale, Yoler. 2002. *Manajemen personalia* : Galia Indonesia
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*, Human resource Management 7. edisi bahasa Indonesia. Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT Prehalindo
- Fillipo, Edwin. B. *Manajemen Personalia*, cetakan kedelapan, Erlangga
- Handoko T. Hani, *Manajemen sumber daya manusia*, STIE YKPN, yogyakarta
- Hasibuan, Mulya SP. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi refisi. Jakarta: penerbit bumi aksara
- Makuprawira, Sifri, Tb. 2002 *Manajemen sumber daya manusia strategic*. Jakarta: Galia Indonesia
- Manulung, M. 2004. *Manajemen personalia*. Jakarta: Galia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 1999. *Manajemen sumber dasar dan pengantar*. Galia Indonesia Jakarta
- Pengabean, S. Mutiara. 2002, *Manajemen sumber daya manusia*, penerbit Galia Indonesia, Jakarta

Prabu mangkunegara. Anwar,AA.2002, *Manajemen sumber daya manusia*

perusahaan,Bandung: PT remaja rosda rakyat

Robbin,stepen p.2000. *Prilaku organisasi* jilid 2, Jakarta: PT prehallindo

Ranupandojo,Hadirahman,*Manajemen personalia*,BPFE,UGM,Yogyakarta,2000.

Rivai, Veithal.2004.*Manajemen sumberdaya manusiis untuk perusahaan*.jakarta:PT.Raja

Grafindo Persada

Sedamayantio.2002.*Sumber daya manusia*.Bandung:Bandar maju

Siagian,sondang P.1999.*Manajemen sumber daya manusia*.jakarta:Bumi aksara.



## KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat, pada kesempatan ini saya mohon kesediaan Bapak / Ibu / Sdr / I meluangkan waktu untuk dapat mengisi daftar pertanyaan penelitian ini dengan baik dan benar.

Tujuan dari pengisian kuesioner atau daftar pertanyaan ini adalah untuk kepentingan ilmiah (akademis) sebagai pelengkap dalam menyelesaikan tugas akhir (skripsi)

Adapun judul skripsi saya adalah “ANALISIS PRESTASI KERJA PADA PT. SUKA FAJAR Ltd Cabang BANGKINANG “

Atas bantuan data dan informasi yang Bapak / Ibu / Sdr / I berikan sangat diharapkan untuk menyelesaikan pelaksanaan dalam penelitian ini, atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya.

PENELITI

SELVI YOLANDA

## KUESIONER / DAFTAR PERTANYAAN

Pilih salah satu jawaban yang dianggap tepat atau paling sesuai dengan pendapat bapak/ibu/sdr/I, dengan melingkari salah satu huruf pada jawaban yang tersedia.

Daftar pertanyaan :

A. Prestasi kerja (Y)

1. Bagaimana dengan prestasi kerja saudara di perusahaan ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Sangat tidak baik
2. Bagaimanakah dengan tingkat kedisiplinan saudara dalam bekerja ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Sangat tidak baik
3. Bagaimanakah dengan kejujuran dan loyalitas saudara dalam bekerja ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Sangat tidak baik

4. Bagaimana kerjasama saudara dengan karyawan lainnya?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Sangat tidak baik
5. Bagaimanakah dengan kepemimpinan yang di pimpin oleh atasan saudara ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Sangat tidak baik

B. Kompensasi (X1)

1. Bagaimana pendapat saudara terhadap besarnya gaji yang berlaku diperusahaan ?
  - a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Cukup puas
  - d. Kurang puas
  - e. Sangat tidak puas
2. Bagaimana pendapat saudara terhadap besarnya intensif yang diberikan perusahaan kepada saudara ?
  - a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Cukup puas
  - d. Kurang puas
  - e. Sangat tidak puas

3. Bagaiman dengan besarnya tunjangan transport yang anda terima dari perusahaan ?
  - a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Cukup puas
  - d. Kurang puas
  - e. Sangat tidak puas
4. Bagaimana pendapat saudara terhadap bonus yang diberikan perusahaan ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Bagaimana tanggapan saudara terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan ?
  - a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Cukup puas
  - d. Kurang puas
  - e. Sangat tidak puas

### C. Lingkungan Kerja (X2)

1. Apakah saudara puas dengan keadaan keamanan lingkungan kerja ditempat saudara bekerja ?
  - a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Cukup puas
  - d. Kurang puas
  - e. Sangat tidak puas

2. Apakah saudara merasa puas dengan keadaan kebersihan disekitar tempat saudara bekerja ?
  - a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Cukup puas
  - d. Kurang puas
  - e. Sangat tidak puas
3. Bagaimana menurut saudara terhadap pertukaran udara ditempat saudara bekerja ?
  - a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Cukup puas
  - d. Kurang puas
  - e. Sangat tidak puas
4. Apakah saudara merasa puas dengan penerangan yang ada diruangan sekitar tempat anda bekerja ?
  - a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Cukup puas
  - d. Kurang puas
  - e. Sangat tidak puas
5. Bagaimana hubungan saudara dengan sesama karyawan didalam perusahaan?
  - a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Cukup puas
  - d. Kurang puas
  - e. Sangat tidak puas

D. Pendidikan dan latihan (X3)

1. Bagaimana tanggapan saudara terhadap pendidikan perusahaan dan pelatihan (diklat) yang diberikan perusahaan kepada karyawan ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Sangat tidak baik
2. Bagaimana tanggapan saudara tentang metode pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilaksanakan perusahaan ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Sangat tidak baik
3. Bagaimana tanggapan saudara tentang kesesuaian metode pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan oleh perusahaan dengan tuntutan bidang pekerjaan anda ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Sangat tidak baik
4. Bagaimana tanggapan saudara tentang materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Sangat tidak baik

5. Bagaimana tanggapan saudara tentang penyampaian oleh instruktur mengenai materi atau metode sewaktu mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) ?
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. sangat tidak baik

### TANGGAPAN RESPONDEN

No	Kompensasi					Jmlh	Pendidikan dan latihan					Jmlh	Lingkungan kerja					Jmlh	Prestasi Kerja					Jmlh
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	4	3	4	5	3	19	5	4	3	4	3	19	5	5	3	5	5	23	4	3	4	5	4	20
2	4	4	5	3	4	20	5	4	3	3	5	20	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22
3	5	5	3	3	4	20	4	3	3	3	3	16	4	4	5	4	3	20	5	4	3	4	5	21
4	4	3	5	5	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	3	4	3	5	20
5	5	4	3	5	4	21	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	3	22	3	5	3	4	5	20
6	3	4	5	4	6	21	5	5	4	4	3	21	5	4	3	4	5	21	4	5	3	3	5	22
7	4	4	3	5	5	21	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	5	20	5	4	4	4	5	21
8	4	4	3	4	5	20	4	4	3	5	4	20	4	4	3	3	5	19	5	4	4	3	5	21
9	4	5	5	5	5	24	3	5	5	5	4	22	5	3	4	3	5	20	5	3	4	4	5	21
10	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23	3	5	3	4	5	20	5	4	3	5	4	20
11	4	5	5	4	5	23	5	4	3	3	5	20	4	5	3	3	5	20	5	3	4	3	5	21
12	5	5	4	4	5	23	5	4	3	3	3	18	5	4	3	3	3	18	4	5	3	5	4	22
13	5	4	4	4	3	20	5	3	4	4	5	21	5	4	3	3	5	20	5	4	5	4	4	20
14	5	4	3	4	5	21	5	4	3	5	4	21	5	4	4	4	5	22	3	3	5	4	5	23
15	4	3	3	5	4	19	5	3	4	3	5	20	5	4	4	3	5	21	4	5	5	4	5	23
16	4	5	3	5	4	21	5	3	5	4	4	21	4	4	4	3	5	20	5	5	4	4	5	20
17	5	4	5	4	4	22	3	5	3	4	4	19	3	5	4	3	3	18	5	4	4	4	3	20
18	3	3	5	4	5	20	3	5	3	3	3	17	3	5	4	4	5	21						