

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PT. INDOMARCO ADI PRIMA DEPO SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



Oleh:

**MELISA RASMI
2007/89038**

**PRODI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

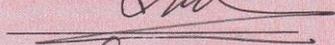
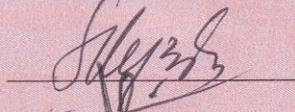
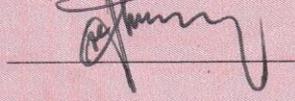
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
Pada Hari Senin tanggal 6 Agustus 2012 pukul 13.00 s/d 14.00 WIB

Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indomarco Adi Prima Depo Solok

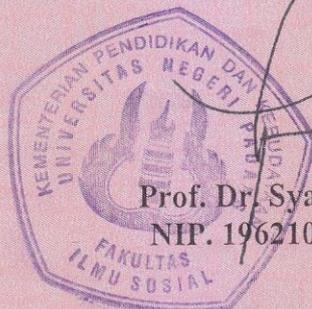
Nama : Melisa Rasmi
TM/NIM : 2007/89038
Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 6 Agustus 2012

Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Dasman Lanin, M.Pd. Ph.D	
Sekretaris	: Dra. Hj Aina, M.Pd.	
Anggota	: Drs. Syakwan Lubis	
Anggota	: Lince Magriasti, S.IP, M.Si	

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP. 19621001 198903 1 002

ABSTRAK

MELISA RASMI TM/NIM: 2007/89038, Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Depo Solok.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Depo Solok yang dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi (gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas) terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Depo Solok.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Indomarco Adi Prima Depo Solok. Sampel diambil menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan pengukuran skala likert yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Data yang terkumpul tersebut dianalisis dengan bantuan program SPSS (*statistic product service solution*) 16.0 for window dan menggunakan *microsoft office excel*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diuji melalui indikator: gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam peningkatan kinerja karyawan diketahui bahwa kompensasi 67,4% berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat dikatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Adi Prima Depo Solok. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perusahaan perlu memperhatikan waktu pembayaran gaji, besarnya bonus. Pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu pihak manajemen dianjurkan untuk menjelaskan secara tranparan mekanisme perhitungan gaji dan bonus kepada karyawan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil a'lamiiin, Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indomarco Adi Prima Depo Solok”** Salawat dan salam untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah kepada alam dengan ilmu pengetahuan yang canggih dan modern seperti sekarang ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Ucapan terima kasih terdalem penulis ucapkan untuk Ibunda tercinta Rasidah dan Papa tercinta Miswar yang menjadi motivator utama dalam penyelesaian skripsi ini. Selanjutnya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada Bapak Drs Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D selaku Dosen Pembimbing I dan kepada Ibu Dra. Hj. Aina, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan, pemikiran, waktu dan berbagai masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini. Juga untuk para dosen penguji yakni Bapak Drs Syakwan Lubis dan Ibu Lince Magriasti, S.IP, M.Si terimakasih telah memberikan masukan-masukan yang sangat berguna bagi skripsi ini.

Tidak lupa penulis ucapkan terima kasih untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D dan Henni Muchtar, SH, M. Hum. selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Suhelmi Karim Tamin, SH selaku Penasehat Akademis.
5. Bapak dan Ibu Dosen pada Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
6. Staf kepastakaan dan staf administrasi Jurusan Ilmu Sosial Politik dan staf administrasi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang
7. Seluruh Karyawan PT Indomarco Adi Prima Depo Solok yang telah membantu dalam penelitian ini
8. Seluruh keluarga besar yang penulis cintai.
9. Rekan-rekan mahasiswa Ilmu Administrasi Negara khususnya IAN NR 07, terimakasih untuk ide-ide dan semangatnya.

Semoga bantuan yang diberikan pada penulis mendapat Ridho dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dan relevan agar skripsi ini bisa menjadi layak. Akhirnya kepada Allah jualah penulis memohon, semoga skripsi ini memberikan manfaat yang positif untuk para pembaca. Amin.

Padang, Agustus 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERSETUJUAN	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teoritis	9
1. Kompensasi	9
a. Pengertian Kompensasi	9
b. Tujuan Kompensasi	10
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	10
d. Indikator Kompensasi	11
2. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Tujuan Serta Fungsi Kinerja	13
c. Kegunaan Penilaian Kinerja	14
d. Metode Penilaian Kinerja	14
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
f. Indikator Kinerja	18
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	19
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	27
B. Variabel Penelitian	27
C. Populasi Sampel	28
D. Jenis Sumber dan Teknik Pengumpul Data	30
E. Instrumen Penelitian	31
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	33
G. Teknik Analisis Data	40
H. Definisi Operasional	44

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Temuan Umum.....	45
1. Lokasi PT Indomarco Adi Prima Depo Solok	45
2. Sejarah Umum dan Perkembangan	45
3. Visi Misi PT Indomarco Adi Prima Depo Solok	47
4. Struktur Organisasi.....	47
5. Uraian Tugas	49
B. Temuan Khusus.....	54
1. Karakteristik Responden	54
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	87
4. Uji Hipotesis.....	89
C. Pembahasan	97
1. Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja	97
2. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja.....	98
3. Pengaruh Tunjangan Terhadap Peningkatan Kinerja.....	99
4. Pengaruh Fasilitas Terhadap Peningkatan Kinerja.....	100
5. Pengaruh kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja.....	101
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	103
B. Saran.....	104
 DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Laporan Aktivitas Karyawan.....	5
Tabel 2	Data Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Depo Solok.....	28
Tabel 3	Sampel	30
Tabel 4	Skala Likert	31
Tabel 5	Kisi-kisi Penyusunan Instrumen.....	32
Tabel 6	Hasil Uji Validitas Sub Variabel Gaji	34
Tabel 7	Hasil Uji Valid Insentif	35
Tabel 8	Hasil Uji Valid Tunjangan.....	36
Tabel 9	Hasil Uji Valid Fasilitas	37
Tabel 10	Hasil Uji Valid Kinerja.....	38
Tabel 11	Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 12	Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	54
Tabel 13	Karakteristik Responden Berdasar Tingkat Pendidikan	55
Tabel 14	Karakteristik Responden Berdasar Lama Bekerja.....	56
Tabel 15	Karakteristik Responden Berdasar Usia	56
Tabel 16	Indikator 1 Sesuai Dengan Jerih Payah Karyawan.....	58
Tabel 17	Indikator 2 Dirasakan adil	58
Tabel 18	Indikator 3 Dapat Memenuhi Kebutuhan Karyawan.....	59
Tabel 19	Kategori gaji responden berdasarkan jawaban responden.....	61
Tabel 20	Indikator 1 Sesuai Dengan Jerih Payah Karyawan.....	62
Tabel 21	Indikator 2 Dirasakan adil	63
Tabel 22	Indikator 3 Dapat Memenuhi Kebutuhan Karyawan.....	64
Tabel 23	Kategori Insentif Responden Berdasar Jawaban Responden	66
Tabel 24	Indikator 1 Disediaknya Asuransi.....	67
Tabel 25	Indikator 2 Disediaknya Jaminan Kesehatan.....	68
Tabel 26	Indikator 3 Disediaknya Jaminan Hari Tua.....	69
Tabel 27	Kategori Tunjangan Responden Berdasar Jawaban	71
Tabel 28	Indikator 1 Dapat Menggunakan Peralatan Kantor	72
Tabel 29	Indikator 2 Adanya Program Rekreasi	73
Tabel 30	Indikator 3 Diberikannya Fasilitas Kendaraan Dinas.....	74
Tabel 31	Kategori Fasilitas Responden Berdasar Jawaban	76
Tabel 32	Indikator 1 Menyelesaikan Pekerjaan Rutin.....	77
Tabel 33	Indikator 2 Menyelesaikan Tugas Tambahan.....	78
Tabel.34	Indikator 3 Ketepatan Waktu Bekerja	79
Tabel 35	Indikator 4 Mengutamakan Kebersihan Dalam Pekerjaan	79
Tabel 36	Indikator 5 Ketelitian Dalam Melaksanakan Tugas	80
Tabel 37	Indiaktor 6 Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	80
Tabel 38	Indikator 7 Mampu Bekerja Sebagai Anggota Kelompok	81
Tabel 39	Indikator 8 Saling Tolong Menolong Melaksanakan Tugas	82
Tabel 40	Kategori Kinerja Responden Berdasar Jawaban	84
Tabel 41	Uji Pengujian Multikolinearitas	88
Tabel 42	Uji Pengujian Linearitas	88
Tabel 43	Model Summary	90
Tabel 44	Uji Regresi Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja	90

Tabel 45	Model Summary	91
Tabel 46	Uji Regresi Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja.....	91
Tabel 47	Model Summary	92
Tabel 48	Uji Regresi Tunjangan Terhadap Peningkatan Kinerja.....	93
Tabel 49	Model Summary	93
Tabel 50	Uji Regresi Fasilitas Terhadap Peningkatan Kinerja.....	94
Tabel 51	Uji Regresi Berganda.....	95
Tabel 52	Uji F.....	96
Tabel 53	Model Summary	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 2	Struktur Organisasi	48
Gambar 3	Hasil Pengujian Normalitas	86
Gambar 4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian.....	108
Lampiran 2	Tabulasi Uji Coba Instrumen	111
Lampiran 3	Tabulasi Penelitian.....	116
Lampiran 4	Validitas dan Reliabilitas Penelitian	121
Lampiran 5	Surat Penelitian	127
Lampiran 6	Surat Telah Melakukan Penelitian	128

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik dari yang telah ditentukan sebelumnya. Tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan banyak ditentukan oleh sumber daya manusianya. Organisasi juga akan lebih membutuhkan sumber daya manusia yang potensial untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karena dengan memiliki sumber daya manusia yang potensial maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Menurut Faustino (1995: 1) Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia juga merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Perusahaan.

Menurut Raymond E. GLOS dalam Husein (2002: 1) perusahaan adalah sebuah organisasi yang mengalami perubahan keahlian dan sumber daya ekonomi menjadi barang atau jasa yang ditujukan bagi pemenuhan kebutuhan para pembeli, serta diharapkan akan memberikan laba bagi pemiliknya. Setiap organisasi bergantung pada sumber daya yang dimilikinya untuk dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Perusahaan juga merupakan wadah para tenaga kerja

baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Perusahaan tidak dapat mengelola perusahaannya sendiri, tetapi harus dibantu oleh karyawan. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktivitas di dalam sebuah organisasi, baik sebagai pembuat rencana, maupun sebagai pelaksana dari kegiatan tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan tergantung kepada karyawan yang ada dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung kepada karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut yang tercermin dari kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan tersebut. Maksudnya yaitu rendahnya rasa tanggung jawab dan kedisiplinan seseorang karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Perilaku mengacu kepada kegiatan-kegiatan dalam perilaku kerja individu yang tercermin dari tanggung jawab maupun disiplin diri karyawan tersebut.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi selalu mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Suatu organisasi, terutama perusahaan yang “profit making”, suatu pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara, mampu mempertahankan tenaga kerja bagi organisasi yang bersangkutan (Dessler, 2004: 25).

Dengan melihat keberadaan tenaga kerja tersebut, manajemen perusahaan perlu memperhatikan keinginan karyawan dan menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kemampuan karyawan yang tingkat kinerjanya lebih baik dalam suatu perusahaan hendaknya diimbangi dengan perolehan gaji yang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan, kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, baik untuk karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Dalam suatu perusahaan, kompensasi berkaitan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan pendapat Malayu (2009: 10) yang menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Administrasi kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan stratejik organisasi (Mondy, 2008:7).

Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, maka kinerja karyawan tidak akan bisa maksimal sehingga dapat mengakibatkan tujuan perusahaan sulit tercapai dan kegiatan operasional perusahaan juga bisa terganggu. Selain itu, karyawan juga merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan karena kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan apa yang telah mereka berikan pada perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja

karyawan itu sendiri. Oleh karena itu juga, besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan tersebut didasarkan pada kebijaksanaan perusahaan dan tingkat kinerja karyawan.

Seperti yang akhir-akhir ini terjadi, banyak karyawan perusahaan yang melakukan demo atau mogok kerja karena perusahaan belum membayar kompensasi kepada karyawannya. Para karyawan merasa perusahaan bertindak sewenang-wenang terhadap para karyawan. Hal tersebut terjadi karena karyawan merasa sangat membutuhkan kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Oleh karena itu, kompensasi sangatlah penting bagi para karyawan.

PT Indomarco Adi prima Depo Solok adalah cabang pembantu dari PT Indomarco Adi Prima yang bergerak di bidang distribusi *consumer product*. PT Indomarco Adi Prima Depo Solok mendistribusikan mayoritas dari produk Indofood, dan juga mendistribusikan *consumer product* lainnya non Indofood ke beberapa area di daerah Solok dan sekitarnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT Indomarco Adi Prima Depo Solok tanggal 13 Maret 2012, terlihat masih rendahnya kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang istirahat sebelum waktunya dan masih adanya karyawan yang menunggu perintah dari atasan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Rendahnya kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Depo Solok juga dapat dilihat dari tingkat pencapaian kerja yang rendah. Tingkat pencapaian kerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1
Laporan Aktivitas Karyawan

Bulan	Target	Pencapaian
Desember	1.899.348.839	909.915.816
Januari	1.097.112.795	1.086.047.924
Februari	1.123.666.830	947.654.929

Sumber: Office PT. Indomarco Adi Prima Depo Solok (Tahun 2011-2012)

Berdasarkan tabel 1 terlihat rendahnya tingkat capaian kerja karyawan dari bulan Desember target yang tidak tercapai sebesar Rp 989.433.023. Pada bulan Januari target yang tidak tercapai Rp 11.064.871. Dalam pencapaiannya karyawan hampir mencapai target. Pada bulan Februari target juga tidak tercapai sebesar Rp 176.011.901.

Rendahnya kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Depo Solok juga diduga karena kurangnya kompensasi yang diterima dalam melaksanakan tugas. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak mendukung kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indomarco Adi Prima Depo Solok”**.

B. Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka untuk lebih jelas masalah tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Terdapat indikasi bahwa tingkat kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Depo Solok cenderung rendah.
- b. Masih rendahnya kedisiplinan karyawan PT Indomarco Adi Prima Depo Solok seperti karyawan yang istirahat sebelum waktunya.
- c. Kurangnya kesadaran karyawan PT Indomarco Adi Prima Depo Solok dalam melaksanakan tugas seperti karyawan yang masih menunggu perintah dari atasan dalam melaksanakan tugas-tugas.
- d. Penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.
- e. Terdapat indikasi bahwa kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini berjalan seperti yang diharapkan, maka penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

3. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh antara gaji dengan peningkatan kinerja karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara insentif dengan peningkatan kinerja karyawan?

- c. Apakah terdapat pengaruh antara tunjangan dengan peningkatan kinerja karyawan?
- d. Apakah terdapat pengaruh antara fasilitas dengan peningkatan kinerja karyawan?
- e. Apakah terdapat pengaruh gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima depo Solok?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas terhadap peningkatan kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui secara bersama seberapa besar pengaruh gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas terhadap peningkatan kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan wawasan dalam rangka pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Negara khususnya disektor privat.
 - b. Mengembangkan konsep dan ilmu pengetahuan di bidang Azas-Azas Manajemen, Administrasi Kepegawaian, Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya di sektor privat.
 - c. Menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang topik yang sama di kemudian hari di lokasi yang berbeda atau dengan beberapa variabel yang berbeda.
2. Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam menentukan langkah-langkah yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan.