

ANALISA PEMBERIAN KOMPENSASI PADA PT. TESO INDAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Oleh

Firman Hadi dan Zulkifli

Mahasiswa Dan Dosen Ilmu Administrasi Fisipol UIR

Abstract

This study aims to look at how the implementation of Providing Compensation for permanent and temporary employees at PT. Teso Indah the District of Indragiri Hulu. Assessment indicators, namely salaries, incentives, wages, working facilities, benefits and retirement security, disaster relief and compensation, employee insurance, other facilities. This type of research located in PT. Teso Indah Indragiri Hulu is descriptive, which is to prioritize the list of the questionnaire as a data collector and data collected by the tool is then used as the main raw material for evaluating the condition of empirical and objective research purposes at locations where carefully. There are two groups of the population and sample in this research is the employee fixed and variable numbering 50 people and 43 people. The sampling technique used in determining the individual sample is census techniques. Types and data collection techniques used consisted of primary data collected by using a list of questionnaires and interviews and secondary data was collected using observation or direct observation of the place of study sites. Data analysis technique that classification data in the form of a type and make descriptive of the findings in the study were analyzed quantitatively as well as the quality that comes with the percentage data. Once the data is analyzed then proceed to make conclusions and suggestions of research results. The conclusions and recommendations of the research concerning the granting of compensation to PT. Teso Indah Indragiri Hulu categorized not good with advice further enhance the compensation granted to employees and non-permanent and shall be in accordance with the compensation they received with their level of quality. Then facilities provided more attention and more cared for.

Keywords: *Analysis, Compensation and Employees*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bagi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi dan disamping itu kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status sosial

seseorang didalam masyarakat. Penentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya berdasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai prestasi karyawan.

Kompensasi tidak hanya dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa fasilitas atau kemudahan bagi karyawannya.

Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.

PT. Teso Indah adalah perusahaan yang bergerak bidang perkebunan kelapa sawit. Untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki jiwa semangat dan gairah kerja yang sangat tinggi agar dapat menunjang produktivitas dalam meningkatkan hasil. Dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan memberikan berbagai perhatian terhadap karyawannya. Salah satunya dengan kenaikan gaji secara berkala yang diukur berdasarkan prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya program kenaikan gaji secara berkala berdasarkan prestasi kerja diharapkan karyawan dapat semangat dalam bekerja.

Melalui pemerintah kabupaten Indragiri Hulu dan dinas perkebunan provinsi Riau dengan pihak PT.Teso Indah pada tanggal 5 agustus 2000 maka berdiri lah perusahaan tersebut, dengan luas lahan seluas 3642 ha. Selain di Provinsi Riau, PT. Teso Indah juga memiliki bebrapa kantor cabang dan usaha perkebunan sawit dan karet di Provinsi Kalimantan Barat dan di Kepulauan Natuna. PT.Teso Indah sendiri sudah menetapkan upah

minimum kabupaten yang sudah ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu yaitu sebesar Rp1.750.000 per bulan dan ini sudah lama diterapkan oleh pihak perusahaan.

Dan untuk kejaminan kesehatan karyawan perusahaan memberikan jaminan Jamsostek bagi karyawan dan juga memberikan pelayanan kesehatan di PUSTU dan Rumah Sakit yang terdekat perusahaan. Standar jam bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam seminggu.

Kemudian jaminan keselamatan dalam bekerja didalam perusahaan ini ialah adanya *safety helmet* sebagai pelindung kepala, sepatu karet (sepatu boot) sebagai alat pengaman ditempat yang berlumpur, sepatu pelindung (*safety shoes*) untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, masker (*Respirator*) berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja ditempat dengan kualitas yang buruk (misal berdebu,beracun,berasap dan sebagainya)

Berdasarkan data pada tabel 1 bahwa perusahaan menjelaskan jumlah kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan yang bekerja di PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Jumlah Kompensasi karyawan berdasarkan jenis yang di bayarkan PT.Teso Indah selama tiga tahun terakhir 2010- 2012

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Insentif	THR	Jumlah
2010	4320	1.034.346.000	324.876.952	78.061.000	RP.1.437.288.272
2011	9964	1.626.099.038	762.641.522	126.154.560	RP.2.514.915.084
2012	6441	2.022.285.203	895.379.940	170.935.519	RP.3.088.607.103

Sumber: PT.Teso Indah tahun 2012

Berdasarkan tabel 1. diatas bahwa perusahaan telah mengeluarkan kompensasi finansial dimana setiap tahunnya selalu meningkat. Ditahun 2010 total jumlah kompensasi finansial sebesar RP. 1.437.288.272,- dan jumlah

karyawan 4320, kemudian ditahun 2011 mengalami kenaikan yang signifikan, kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan ditahun 2011 RP.2.514.915.084,- dan jumlah karyawan 9961 selanjutnya ditahun 2012

juga mengalami kenaikan tetapi tidak terlalu signifikan yaitu sebesar RP.3.088.607.103,-. Dan jumlah karyawan 6441. Total kompensasi yang pernah dikeluarkan perusahaan PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu dari tahun 2010-2012 sebesar RP.7.040.810.459,-

Berikut ini disajikan gaji karyawan tetap yang dikeluarkan oleh perusahaan yang sesuai dengan golongan yang ada di perusahaan PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu dan dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2. Distribusi pegawai berdasarkan golongan pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu

NO	GOLONGAN				
	A	B	C	D	E
1	2.206.900	2.001.900	1.836.900	1.711.900	1.626.900
2	2.236.900	2.026.900	1.856.900	1.726.900	1.636.900
3	2.266.900	2.051.900	1.876.900	1.741.900	1.646.900
4	2.296.900	2.076.900	1.896.900	1.756.900	1.656.900
5	2.326.900	2.101.900	1.916.900	1.771.900	1.666.900
6	2.356.900	2.126.900	1.936.900	1.786.900	1.676.900
7	2.3286.900	2.151.900	1.956.900	1.801.900	1.686.900
8	2.416.900	2.176.900	1.976.900	1.816.900	1.696.900

Sumber: PT.Teso Indah tahun 2012

Gaji yang diterima oleh golongan A1 yaitu sebesar Rp.2.206.900 , gaji yang diterima oleh golongan B1 yaitu sebesar Rp.2.001.900 , gaji yang diterima oleh golongan C1 yaitu Rp.1.836.900 , gaji yang diterima D1 yaitu Rp.1.711.900 dan gaji yang diterima E1 Rp.1.626.900.

Dan upah yang diterima oleh karyawan tidak tetap sesuai dengan hari kerja yaitu sebesar RP.51,630/Hari, dan jika karyawan tersebut lembur ditambahkan sesuai dengan jam lembur yaitu sebesar RP.7.375/jam. Dan untuk karyawan tidak tetap juga diberikan beberapa tunjangan, seperti rumah

Tabel 3. Jenis Kompensasi non finansial untuk pelaksanaan tugas pegawai pada PT.

Teso Indah

No	Bentuk insentif	Jenis insentif
1	Fasilitas kerja	Rumah, transportasi
2	Peralatan kerja	Laptop, mesin print, furniture kantor, peralatan absen, mesin fotocopy, mesin fax, kotak penyimpanan dokumen penting
3	Asuransi	Diberikan jamsostek
4	Cuti	Perusahaan memberikan cuti kepada karyawan 4 sampai 7 hari

Sumber : PT.Teso Indah tahun 2013

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa perusahaan telah memberikan insentif kepada karyawan dengan memberikan beberapa fasilitas dan jaminan sosial. Dengan adanya

tempat tinggal dan tunjangan disaat hari raya atau biasa disebut THR.

Insentif yang berupa nilai uang. Tujuan mendasar adanya diberikan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetiti.

Dan supaya lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik PT. Teso Indah tidak saja memberikan kompensasi yang berbentuk financial saja tetapi juga ada yang berbentuk non financial, berikut kompensasi non financial yang diberikan PT.Teso Indah kepada karyawan

Tabel 3. Jenis Kompensasi non finansial untuk pelaksanaan tugas pegawai pada PT.

insentif tersebut diharapkan karyawan dapat meningkatkan gairah dalam bekerja, dengan gairah kerja yang tinggi diharapkan hasil perkebunan kelapa sawit terus mengalami peningkatan.

Adapun fenomenanya yaitu:

- a) Kesesuaian kompensasi yang diterima oleh karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu.
- b) Untuk mencapai tujuannya perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan supaya kegiatan didalam perusahaan semakin lancar dan dengan begitu mudah untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkan didalam bentuk Proposal Penelitian dengan judul: **Analisis pemberian kompensasi pada PT. Teso Indah di Kabupaten Indragiri Hulu**

Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas dapat kita lihat betapa pentingnya peran kompensasi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang baik akan mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan akan lebih termotivasi lagi untuk mencapai tujuan. Maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah yaitu : **Bagaimanakah Pemberian Kompensasi pada PT. Teso Indah Terhadap Karyawan Yang Bekerja Di Perusahaan Tersebut ?**

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah yang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pelaksanaan Pemberian kompensasi di PT. Teso Indah.

Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi PT. Teso Indah dalam hal merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi
- b. Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
- c. Sebagai bahan informasi penelitian selanjutnya dikemudian hari.

STUDI KEPUSTAKAAN

Konsep Administarasi

Definisi Administrasi menurut para ahli menyebutkan bahwa: Administrasi merupakan keseluruhan antara dua orang atau lebih yang didasarkan oleh rasionalitas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Administrasi mempunyai unsur tertentu, yaitu adanya dua manusia atau lebih dan mempunyai tujuan yang hendak dicapai dan mempunyai tugas-tugas yang harus dilaksanakan, adanya peralatan dan perlengkapan tugas-tugas tersebut (Siagaan 2003;2)

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Hadari Nawawi (2003;42), mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan”

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan. Kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Dalam prakteknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi penapaian tujuan organisasi.

Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila perusahaan tidak memperhatikan kompensasinya bagi karyawannya, maka kemungkinan organisasi tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga kerja yang baru, atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan pegawai yang keluar.

Kompensasi tidak saja dapat diberikan dalam bentuk uang tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang tetapi lebih mudah bila diberikan dalam wujud materil. Disamping uang dan materil, kompensasi dapat pula berupa fasilitas atau kemudahan bagi karyawannya. Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang dan materil. Memang

tidak semua perusahaan menyediakan fasilitas untuk semua karyawannya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.

Bentuk-bentuk Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi itu dapat dibagi menjadi dua aspek yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

a. Kompensasi Langsung

Sampai saat ini pengertian kompensasi langsung masih menggunakan istilah administrasi gaji dan upah, adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Dessler (2000;89) kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus tetapi menurut Hasibuan (2005;133) kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu: kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan upah insentif, komisi dan bonus. Dari penjelasan diatas kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus (Dharma, 1999:185)

Adapun indikator dalam pengertian bentuk-bentuk kompensasi langsung adalah:

1. Gaji. Rivai (2005;379) mengemukakan gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsenkuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. Upah. Sejenis balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harian (tidak tetap) yang besarnya telah

disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah tersebut juga dibayarkan setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pemberi kerja.

3. Insentif. Simamora (1999;624) mengemukakan bahwa insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atas prestasinya.

b. Kompensasi Tidak Langsung.

Selain kompensasi langsung, menurut kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- 1) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*). Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan

- 2) Tunjangan Karyawan (*employee benefit*). Menurut Simamora (2004;442) Tunjangan adalah pembayaran (*payment*) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

Menurut Malayu Hasibuan (2007;118) kompensasi yang dibedakan menjadi itu dua bagian, yaitu:

1. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah, insentif
2. Kompensasi Tidak Langsung terdiri dari fasilitas kerja, tunjangan keamanan sosial dan pensiun, bantuan dan santunan untuk musibah, asuransi dan fasilitas lainnya

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Operasional Variabel Penelitian

Tabel 4. Operasional Variabel Penelitian Pada PT. Teso Indah

Konsep	Variabel	Kompensasi	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran
Menurut Hadari Nawawi (2003:42), mengemukakan bahwa MSDM adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa	Menurut Sedarma yanti (2009; 23) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka	1.kompen-sasi langsung.	A. Gaji	a. tingkat kualitas kerja jika disesuaikan dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan b. tanggung jawab perusahaan terhadap pemberian gaji bulan c. besarnya gaji sesuai dengan kebutuhan bulanan karyawan	Baik Cukup baik Kurang baik
			B. Upah	a. upah yang diterima jika disesuaikan jam kerja b. upah yang sesuai dengan yang disepakati c. upah lembur yang diterima jika disesuaikan dengan jam lembur d. tanggapan pengajuan complain terhadap upah e. pemberian THR (tunjangan hari raya) f. pelayanan dalam pemberian upah yang tidak menyulitkan g. kesepakatan mengenai jumlah upah yang diterima	

bagi manusia didalam organisasi	2.kompen-sasi tidak langsung		h. prosedur penerimaan upah i. pemotongan upah yang diterima j. ketepatan waktu dalam pemberian upah	
		C. Insentif	a. pembagian intensif jika disesuaikan dengan kinerja b. pemberian insentif setelah pencapaian prestasi c. pemberian insentif berjalan dengan baik	Baik Cukup baik Kurang baik
		D. Fasilitas kerja	a. Penyediaan fasilitas penunjang kinerja b. kelengkapan fasilitas kerja memenuhi standar c. program pemeliharaan terencana	Baik Cukup baik Kurang baik
		E. Tunjangan Keamanan dan pensiun	a. Tingkat Kemanan didalam lingkungan perusahaan b. penyediaan alat-alat perlindungan kesehatan c. program pensiun yang diberikam oleh perusahaan	Baik Cukup baik Kurang baik
		C. Bantuan untuk musibah / santunan	a. pemberian bantuan jika mendapatkan musibah b. pemberian bantuan terlaksana dengan baik	Baik Cukup baik Kurang baik
		D. Asuransi Karya-wan	a. pemberian asuransi yang diberikan oleh perusahaan b. prosedur pemberian asuransi jika mengajukan klaim	Baik Cukup baik Kurang baik
		E. Fasilitas Lainnya	a. pemberian fasilitas tambahan untuk karyawan b. perawatan fasilitas-fasilitas yang digunakan karyawan c. program pemeliharaan terencana terhadap fasilitas yang digunakan	Baik Cukup baik Kurang baik

Teknik pengukuran

Penulis menggunakan ukuran variabel dalam penelitian ini penulis membagi kedalam 3 (tiga) kategori penilaian yaitu: baik jika rata-rata penilaian responden yaitu 67%-100%, cukup baik jika rata-rata penilaian responden antara 34%-66%, kurang baik jika rata-rata penilaian responden yaitu berada antara 0%-33%

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Dalam metode ini penulis menggunakan metode deskriptif dalam hal ini penelitian akan medeskripsikan analisa pemberian kompensasi pada

PT.Teso Indah dikabupaten Indragiri Hulu.

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih tempat penelitian pada sebuah perusahaan perkebunan PT. Teso Indah yang berlokasi di kabupaten Indragiri Hulu yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit yang baru berkembang dikabupaten Indragiri Hulu.

Populasi Dan Sampel

Didalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang berkaitan

dengan kompensasi pada PT. Teso Indah dan untuk karyawan tetapnya berjumlah 48 dan sampel yang diambil adalah sampel penuh, dimana semua anggota populasi menjadi sampel.

Sedangkan karyawan tidak tetap berjumlah 2.308 orang dan dijadikan sampel menggunakan sample random cluster dengan cara undian. Berdasarkan undian diperoleh devisi empat sebagai responden. Devisi empat 50 orang buruh dan Pengawas panen 1 orang, sehingga diperoleh 51 responden dari karyawan tidak tetap

Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling- random sampling*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan cara undian untuk mendapatkan sampel penelitian. Keuntungannya ialah anggota sampel mudah dan cepat diperoleh.

Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer diperoleh dari hasil pengisian kuisioner yang diberikan kepada responden

- b. Data sekunder seperti data jumlah karyawan, hasil produksi sawit, kompensasi karyawan, sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: wawancara, kuesioner dan observasi.

Teknik Analisa Data

Dalam mengadakan penganalisaan data, penulis menggunakan analisa Metode Kuantitatif.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Karyawan Tetap Pada PT Teso Indah kabupaten Indragiri Hulu

1. Gaji

Jawaban responden mengenai pemberian Gaji pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu pada indikator kesehatan ditempat kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5 : Distribusi klasifikasi jumlah Tanggapan Responden Terhadap Indikator Gaji pada Pemberian Kompensasi pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu

No	Item yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Gaji disesuaikan dengan tingkat kualitas kerja	25 (58,1%)	14 (32,6 %)	4 (9,30%)	43 (100%)
2	Pemberian gaji sudah berjalan dengan lancar	28 (65,1%)	12 (27,9%)	3 (7%)	43 (100%)
3	Gaji mencukupi kebutuhan karyawan	8 (18,7%)	22 (51,1%)	13 (30,2%)	43 (100%)
Jumlah		61	48	20	129
Rata-rata		20,3	16	6,7	43
Persentase		47,3%	37,2%	15,5,%	100%
Standar pengukuran		34%-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber: Penelitian Lapangan Tahun 2014

Dari data tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa untuk item yang dinilai tentang tingkat kualitas kerja kategori penilaian baik adalah sebanyak 25 orang

(8,1%), alasan dari responden yang menjawab baik tersebut yaitu dikarenakan memang sudah sesuai dengan kualitas kerja dan tanggung

jawab dan sudah mendekati standar untuk rata_rata gaji perusahaan swasta diperkebunan diriau. Untuk penilaian cukup baik atau kadang-kadang adalah sebanyak 14 orang responden (32,6%), alasan dari responden yang menjawab cukup baik tersebut yaitu dikarenakan sudah lumayan baik tetapi kurang memenuhi standar, Sedangkan untuk kategori penilaian kurang baik adalah sebanyak 4 orang responden (9,30%) tanggapan responden gaji yang diberikan tidak sebanding dengan tingkat kualitas kerja yang mereka berikan kepada perusahaan

Untuk item penilaian kedua yaitu Pemberian gaji sudah berjalan lancar, untuk jawaban atau tanggapan dari responden kategori penilaian baik atau ada adalah sebanyak 28 orang (65,1%), alasan dari responden yang menjawab baik yaitu perusahaan selalu bertanggung jawab memberikan gaji yang dibayarkan setiap bulannya kepada karyawan yang bekerja di PT. Teso Indah. Untuk kategori penilaian cukup baik adalah sebanyak 12 orang (27,9%), alasan dari responden yang menjawab cukup baik yaitu perusahaan sudah bertanggung jawab dalam pemberian gaji karyawan walaupun terjadi keterlambatan. Sedangkan untuk kategori penilaian kurang baik adalah sebanyak 3 orang (7%) dengan alasannya sering terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji karyawan.

Untuk item penilaian yang ketiga yaitu Gaji mencukupi kebutuhan karyawan, untuk jawaban atau tanggapan dari responden kategori penilaian baik atau ada adalah sebanyak 8 orang (18,7%), alasan dari responden yang menjawab baik yaitu karena gaji yang diterima oleh karyawan sudah mencukupi kebutuhan kehidupan sehari-hari. Untuk kategori penilaian cukup baik adalah sebanyak 22 orang (51,1%), alasan dari responden yang menjawab

cukup baik yaitu sudah lumayan mencukupi kehidupan sehari-hari walaupun masih banyak kebutuhan lainnya. dan kategori kurang baik sebanyak 13 orang (30,2%) dengan alasan tidak mencukupi untuk kebutuhan hidup karena gaji yang diberikan kecil.

Untuk karyawan yang menjawab kategori baik mereka beralasan gaji yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat kualitas kerja, sudah berjalan dengan lancar dan sudah memenuhi kebutuhan kehidupan mereka sehari-hari. Kemudian yang menjawab kategori Cukup baik mereka beralasan Gaji yang diberikan sudah lumayan cukup untuk mencukupi kehidupan mereka sehari-hari dan berjalan dengan lancar walaupun masih ada kekurangan yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian yang terakhir responden yang menjawab Kurang baik mereka beralasan Gaji yang mereka terima sangat tidak sebanding dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan, dan pemberian gaji sering adanya keterlambatan dari tanggal yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, untuk kebutuhan karyawan sehari-hari belum mencukupi.

Selanjutnya dapat dilihat dari wawancara yang penulis lakukan bagian manager yaitu bapak Ir. Surya Purnama 9 Mei 2014 hari Jumat jam 4 sore, menjelaskan bahwa PT Teso Indah sangat memperhatikan gaji yang diberikan kepada seluruh karyawan, dikarenakan karyawan sudah memberikan kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan dan kita perusahaan sudah bertanggung jawab dalam pembayaran gaji karyawan dan kita sesuaikan dengan tingkat dan kualitas karyawan dan jika adanya keterlambatan dalam pembayaran gaji karyawan itu dikarenakan perusahaan ini menggunakan uang pribadi atau menggunakan uang perusahaan tidak

menggunakan uang pinjaman bank atau lainnya.

Indikator yang pertama yaitu Gaji yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu gaji disesuaikan dengan tingkat kualitas kerja, pemberian gaji sudah

berjalan dengan lancar dan gaji mencukupi kebutuhan karyawan, berada pada kategori Cukup Baik baik dengan persentase 47,3% atau berada pada skor 34%-66%.

2. Insentif

Tabel 6: Distribusi klasifikasi jumlah Tanggapan Responden Terhadap Indikator Insentif pada Pemberian Kompensasi pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu

No	Item yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Insentif disesuaikan dengan kinerja	8 (18,6%)	17 (39,6 %)	18 (41,8%)	43(100%)
2	Insentif diberikan pencapaian prestasi	6 (13,9%)	20 (46,6%)	17 (39,5%)	43(100%)
3	Insentif berjalan dengan baik	9 (20,9%)	15 (34,9%)	19 (44,1%)	43(100%)
Jumlah		23	52	54	129
Rata-rata		7.7	17.3	18	43
Persentase		17,8%	40,3%	41,8%	100%
Standar pengukuran		34%-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber: Penelitian Lapangan Tahun 2014

Dari table diatas dapat diketahui untuk item yang dinilai tentang Insentif disesuaikan dengan kinerja penilaian baik adalah sebanyak 8 orang responden (18,6%), alasan dari responden yang menjawab baik yaitu dikarenakan isnetif diberikan kepada karyawan ada standarnya seperti premi yang diberikan diluar gaji poki yang dibayarkan. Untuk penilaian cukup baik adalah sebanyak 17 orang responden (39,6%), alasan dari responden yang menjawab cukup baik tersebut yaitu dikarenakan pemberian insentif yang kurang maksimal dalam pemberiannya. Dan untuk penelian kurang baik yaitu ada 13 responden (30,2%) dengan alasan tidak mendapatkan insentif dikarenakan pemberian insentif yang tidak merata dan tidak maksimal.

Untuk item penilaian kedua yaitu insentif diberikan pencapaian prestasi tanggapan dari responden kategori penilaian baik adalah sebanyak 6 orang responden (13,9%), alasan dari responden yang menjawab baik yaitu

pemberian insentif diberikan setelah pencapaian prestasi dan diakumulasikan dengan gaji bulanan. Kemudian sebanyak 20 orang (46,6%) alasan dari responden yang menjawab cukup baik yaitu perusahaan memberikan insentif yang kurang merata, untuk kategori kurang baik ada sebanyak 12 orang (27,9) % dengan alasan yaitu jarang pemberian insentif kepada karyawan yang bekerja dilapangan.

Untuk penilaian item yang ketiga yaitu insentif berjalan dengan baik ada sebanyak 9 orang responden (20,9%) yang menjawab baik dengan alasan pemberian insentif sudah cukup baik dengan keadaan perusahaan saat ini. Sebanyak 15 orang (34,9%) yang menjawab cukup baik dengan alasan yaitu pemberian insentif berjalan dengan biasa saja, untuk kategori kurang baik ada 14 orang (32,6%) yang menjawab kurang baik dengan alasan yang sama perusahaan tidak memberikan.

Untuk karyawan yang menjawab kategori Baik mereka beralasan dan

berpendapat bahwa insentif uang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kinerja mereka dan insentif sudah berjalan dengan baik dan diberikan setiap bulan jika ada karyawan yang mendapat prestasi atau penjualan buah yang melampaui target. Untuk kategori cukup baik, mereka beralasan bahwa insentif sudah berjalan baik tetapi belum berjalan secara maksimal masih adanya keterlambatan dalam pemberian insentif. Untuk yang menjawab kategori Kurang baik, responden beralasan masih banyak kekurangan dalam pemberian insentif, hal ini dikarenakan tidak sesuai insentif yang diberikan dengan kinerja yang karyawan berikan kepada perusahaan dan masih belum berjalan dengan baik.

Selanjutnya dapat dilihat dari wawancara yang penulis lakukan bagian

manager yaitu bapak Ir. Surya Purnama mengatakan insentif hanya diberikan kepada karyawan yang melakukan prestasi dengan baik dan insentif hanya diberikan untuk karyawan bagian kantor dan perusahaan PT.Teso Indah ini jarang sekali memberikan insentif karena ekonomi perusahaan yang sedang mengalami keterpurukan tetapi walaupun insentif jarang diberikan setidaknya ada beberapa bonus yang diberikan karyawan.

Indikator yang kedua yaitu Insentif yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu insentif disesuaikan dengan kinerja, insentif diberikan pencapaian prestasi kemudian insentif berjalan dengan baik, berada pada kategori cukup baik dengan persentase 40,3% atau berada pada skor 26-50%.

3. Pemberian Fasilitas kerja

Tabel 7: Distribusi klasifikasi jumlah Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja pada Pemberian Kompensasi pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu

No	Item yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Penyediaan penunjang kerja	5(11,7%)	28 (65,1%)	10 (23,2%)	43(100%)
2	Kelengkapan fasilitas kerja	8(18,6%)	28 (65,1%)	7 (16,3%)	43(100%)
3	Program pemeliharaan fasilitas kerja	7(16,3%)	15 (34,9%)	21(48,8%)	43(100%)
Jumlah		20	71	38	129
Rata-rata		6,7	23,6	12,7	43
Persentase		15,5%	55,0%	29,5%	100%
Standar pengukuran		34%-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber: Penelitian Lapangan Tahun 2014

Dari data tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa untuk item yang dinilai tentang Fasilitas kerja disesuaikan dengan Penyediaan penunjang kerja yang menjawab kategori baik adalah sebanyak 5 orang responden atau sama dengan 11,7%, alasan dari responden yang menjawab baik yaitu untuk perlengkapan kerja selalu diberikan oleh perusahaan dan sesuai dengan keadaan perusahaan saat ini. Untuk penilaian cukup baik adalah sebanyak 28 orang

responden atau sama dengan 65,1% alasan dari responden yang menjawab cukup baik tersebut yaitu dikarenakan pemberian fasilitas kerja kepada karyawan sudah lumayan baik walaupun ada beberapa alat yang masih kurang. Dan untuk penilaian kurang baik yaitu ada 10 responden atau sama dengan 23,2% dengan alasan tidak mendapatkan fasilitas untuk berkerja kurang mendukung masih banyak kekurangan alat alat kerja, sedangkan untuk kategori

sangat tidak baik tanggapan dari responden yaitu pemberian insentif tidak ada dan tidak disesuaikan dengan kinerja karyawan

Untuk item penilaian kedua yaitu Kelengkapan fasilitas tanggapan dari responden kategori penilaian baik adalah sebanyak 8 orang responden atau sama dengan 18,6%, alasan dari responden yang menjawab baik yaitu sudah baik dan sesuai dengan keadaan perusahaan saat ini. Kemudian sebanyak 28 orang atau sama dengan 65,1% alasan dari responden yang menjawab cukup baik yaitu kantor yang dihuni masih memenuhi standard dan ada biaya pemeliharaan, untuk kategori kurang baik ada sebanyak 7 orang atau sama dengan 16,3 % dengan alasan yaitu banyak kekurangan fasilitas kerja yang diberikan PT dan banyak yang belum memenuhi standar perusahaan .

Kemudian untuk penilaian item yang ketiga yaitu insentif Program pemeliharaan fasilitas kerja ada sebanyak 7 orang responden atau sebanyak 16,3% yang menjawab baik dengan alasan untuk program pemeliharaan alat fasilitas sudah berjalan dengan baik. Kemudian ada sebanyak 15 orang atau sama 34,9% yang menjawab

4. Tunjangan Keamanan dan pensiun

Tabel 8 : Distribusi klasifikasi jumlah Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tunjangan Keamanan dan Pensiun pada Pemberian Kompensasi pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu

No	Item yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Tingkat keamanan dilingkungan perusahaan	26 (60,5%)	14 (32,6%)	3 (6,9%)	43 (100%)
2	Penyediaan alat perlindungan kerja	13 (30,2%)	10 (23,3%)	20 (46,5%)	43 (100%)
3	Program penerimaan pensiun	25 (58,1%)	18 (41,9%)	0 (0%)	43 (100%)
Jumlah		64	42	23	129
Rata-rata		21.3	14	7,7	43
Persentase		49,6 %	32,5%	17,9%	100%
Standar pengukuran		34%-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber:Penelitian Lapangan Tahun 2014

Dari data 8 diatas dapat diketahui bahwa untuk item yang dinilai tentang

cukup baik dengan alasan yaitu program pemeliharaan sudah ada tetapi belum terlaksana dengan baik dan fasilitas kurang dirawat dengan baik oleh karyawan sendiri, untuk kategori kurang baik ada 21 orang (48,8%) yang menjawab kurang baik dengan alasan program pemeliharaan fasilitas tidak berjalan dengan baik dan benar dan kategori sangat tidak baik tidak ada responden yang menjawab.

Selanjutnya dapat dilihat dari wawancara yang penulis lakukan bagian manager yaitu bapak Ir. Surya Purnama mengatakan untuk fasilitas kerja perusahaan sudah memberikan sudah dengan baik walaupun masih banyak kekurangan dan alat alat yang belum semuanya yang belum memenuhi standar perusahaan tetapi sejauh ini fasilitas kerja dapat digunakan dengan baik oleh karyawan

Indikator yang ketiga yaitu Pemberian fasilitas yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu penyediaan penunjang kerja, kelengkapan kerja dan program pemeliharaan kerja termasuk dikategori cukup baik dengan persentase 55,0% atau berada pada skor 34%-66%.

Tingkat keamanan dilingkungan perusahaan menjawab kategori baik

adalah sebanyak 26 orang responden atau sama dengan 60,5%, alasan dari responden yang menjawab baik yaitu perusahaan ada security yang menjaga dan selalu berkoordinasi dengan pihak yang bertanggung jawab apabila terjadi sesuatu di perusahaan. Untuk penilaian cukup baik adalah sebanyak 14 orang responden atau sama dengan 32,6% alasan dari responden yang menjawab cukup baik tersebut yaitu dikarenakan penjaagaan yang kurang baik tetapi karyawan tetap merasakan aman. Dan untuk penilaian kurang baik yaitu ada 3 responden atau sama dengan 6,9% dengan alasan pengamanan yang kurang teliti dari pihak keamanan, sedangkan untuk kategori sangat tidak baik tanggapan dari responden yaitu pemberian insentif tidak ada dan tidak disesuaikan dengan kinerja karyawan

Untuk item penilaian kedua yaitu penyediaan alat perlindungan kerjtanggapan dari responden kategori penilaian baik adalah sebanyak 13 orang responden atau sama dengan 30,2%, alasan dari responden yang menjawab baik yaitu untuk perlindungan keamanan bagi karyawan sendiri perusahaan sudah memberikan beberapa alat jika karyawan terjun langsung kelapangan. Kemudian sebanyak 10 orang atau sama dengan 23,3% alasan dari responden yang menjawab cukup baik yaitu perusahaan kurang memberikan alat-alat perlindungan untuk karyawan yang bekerja, untuk kategori kurang baik ada sebanyak 20 orang atau sama dengan 46,5 % dengan alasan yaitu tidak ada diberikan alat perlindungan dan tidak ada kotak P3K sebagai pertolongan pertama

Kemudian untuk penilaian item yang ketiga yaitu Program penerimaan Pensiun ada sebanyak 25 orang responden atau sebanyak 48,1% yang menjawab baik dengan alasan untuk program pensiun sudah berjalan dengan

prosedur yang ditentukan melalui BPJS Ketenagakerjaan. Kemudian ada sebanyak 18 orang atau sama 41,9% yang menjawab cukup baik dengan alasan yaitu karyawan mendapat pensiun dari BPJS tetapi tidak semua karyawan yang dapat merasakan program tersebut, untuk kategori kurang baik tidak ada tanggapan responden.

Selanjutnya dapat dilihat dari wawancara yang penulis lakukan bagian manager yaitu bapak Ir. Surya Purnama mengatakan untuk fasilitas kerja perusahaan sudah menjelaskan bahwa Perusahaan menyediakan alat pelindung kesehatan terutama kotak P3K dan racun api yang sesuai dengan standar untuk alat pelindung diri perusahaan tetapi hanya beberapa buah saja yang dimiliki perusahaan seharusnya perusahaan mempunyai banyak alat Kotak P3K dan racun api sehingga kalau terjadi sesuatu dapat digunakan dengan baik dan untuk program pensiun sendiri perusahaan sudah bekerja sama dengan BPJS sehingga karyawan dapat menikmati hari tuanya dengan baik tetapi tidak semua karyawan yang mendapatkan fasilitas tersebut.

Indikator yang keempat yaitu Pemberian Tunjangan Keamanan dan pensiun yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu tingkat keamanan dilingkungan perusahaan, penyediaan alat perlindungan kerja dan program penemerimaan pensiun termasuk dikategori Cukup baik dengan persentase 49,6% atau berada pada skor 34%-66%

5. Bantuan musibah dan santunan

Bantuan disaat karyawan mendapat musibah juga diperlukan didalam perusahaan karena dengan bantuan dan santunan yang diberikan oleh perusahaan dapat meringankan karyawan yang sedang mendapatkan musibah. Biasanya perusahaan memberikan bantuan musibah jika karyawan mengalami

kecelekaan dalam bekerja dan untuk dalam pemberian santunan, perusahaan memberikan jika karyawan, istri atau anak mengalami meninggal dunia, maka

perusahaan wajib mengeluarkan uang santunan kepada karyawan yang mengalami.

Tabel 9 : Distribusi klasifikasi jumlah Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bantuan Musibah dan Santunan pada Pemberian Kompensasi pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu

No	Item yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pemberian bantuan musibah	27 (62,8%)	16 (37,2%)	0 (0%)	43 (100%)
2	Kebijakan pemberian santunan	14 (32,6%)	29 (67,4%)	0 (0%)	43 (100%)
Jumlah		41	45	0	86
Rata-rata		20,5	22,5	0	43
Persentase		47,7 %	52,3%	0%	100%
Standar pengukuran		34%-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber: Penelitian Lapangan Tahun 2014

Dari data tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa untuk item yang dinilai tentang Pemberian bantuan musibah penilaian baik adalah sebanyak 27 orang responden atau sama dengan 62,8%, alasan dari responden yang menjawab baik yaitu dikarenakan perusahaan bertanggung jawab dalam hal pemberian bantuan jika karyawan mendapatkan musibah pada saat bekerja. Untuk penilaian cukup baik adalah sebanyak 16 orang responden atau sama dengan 37,2%, alasan dari responden yang menjawab cukup baik tersebut yaitu dikarenakan pemberian bantuan hanya secara kekeluargaan saja. Dan untuk penelian kategori kurang baik tidak ada tanggapan responden

Untuk item penilaian kedua yaitu kebijakan pemberian santunan. tanggapan dari responden kategori penilaian baik adalah sebanyak 14 orang responden atau sama dengan 32,6%, alasan dari responden yang menjawab baik yaitu perusahaan selalu memebuhi santunan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan disaat bekerja.

Indikator yang kelima yaitu pemberian bantuan dan santunan yang terdiri dari dua item yang dinilai yaitupemberian bantuan musibah dan kebijakan pemberian santunan berada pada kategori cukup baik baik dengan persentase 52,3% atau berada pada skor 34%-66%

6. Asuransi Karyawan

Tabel 10: Distribusi klasifikasi jumlah Tanggapan Responden Terhadap Indikator Asuransi Karyawan pada Pemberian Kompensasi pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu

No	Item yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pemberian Asuransi	11 (25,6%)	25 (58,1%)	7 (16,3%)	43(100%)
2	Prosedur pemberian asuransi	7 (16,3%)	27 (62,8%)	9 (20,9%)	43 (100%)
3	Pelayanan asuransi terhadap rumah sakit rujukan	22 (51,1%)	21 (48,9%)	0 (0%)	43 (100%)
Jumlah		40	73	16	129
Rata-rata		13,4	24,3	5,3	43
Persentase		31,0%	56,6%	12,4%	100%
Standar pengukuran		34%-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber: Penelitian Lapangan Tahun 2014

Dari data tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa untuk item yang dinilai tentang Pemberian Asuransi penilaian baik adalah sebanyak 11 orang responden (25,6%), alasan dari responden yang menjawab baik yaitu karenan perusahaan sudah bekerja sama dengan dinas social dan kerja sama dan Jamsostek atau BPJS. Untuk penilaian cukup baik adalah sebanyak 25 orang responden (58,1%), alasan dari responden yang menjawab cukup baik tersebut yaitu dikarenakan pemberian asuransi hanya tidak merata dan tidak diberikan keseluruh karyawan. Dan untuk penelian kategori kurang baik ada tanggapan responden

Untuk item penilaian kedua yaitu prosedur pemberian asuransi, tanggapan dari responden kategori penilaian baik adalah sebanyak 7 orang responden (16,3%), alasan dari responden yang menjawab baik yaitu perusahaan perusahaan membayarkan klaim yang sesuai dengan yang ditentukan oleh dinas tenaga kerja. Kemudian kategori kurang baik ada 9 responden (20,9%) mereka beralasan prosedur dalam pemeberian asuransi terlalu rumit dan lama proses jika mengajukan klaim (tuntutan hak) .

Untuk item yang kedua pelayanan asuransi terhadap pelayanan rumah sakit rujukan sebanyak 22 responden (51,1%)

7. Fasilitas Lainnya

Tabel 11: Distribusi klasifikasi jumlah Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas Lainnya pada Pemberian Kompensasi pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu

No	Item yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Fasilitas tambahan	27 (62,8%)	16 (37,2%)	0 (0%)	43 (100%)
2	Perawatan fasilitas	8 (18,6%)	13 (30,3%)	22 (51,1%)	43 (100%)
3	Program pemeliharaan	11 (25,5%)	21 (49,0%)	11 (25,5%)	43(100%)
Jumlah		46	50	33	129
Rata-rata		15,3	16,7	11	43
Persentase		35,7%	38,8%	25,5%	100%
Standar pengukuran		34%-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber: Penelitian Lapangann Tahun 2014

yang menjawab baik dan beralasan pelayanan rumah sakit yang atas rujukan dari perusahaan dan perusahaan sudah bekerja sama rumah sakit yang menjadi rujukan yaitu ibnu sina yang dipekanbaru dan ibnu sina cabang inhu dan pelayanan dari rumah sakit rujukan sudah memuaskan dan berjalan dengan baik, prosesnya rujukantidak terlalu lama dan rumit. Kemudian untuk 21 responden(48,9%) yang menjawab cukup baik dan beralasan pelayanan rumah sakit yang rujukan oleh perusahaan sudah melayani dengan baik tetapi fasilitas kurang lengkap untuk rumah sakit rujukan di Indragiri hulu, untuk kategori kurang baik .

Selanjutnya dapat dilihat dari wawancara yang penulis lakukan bagian manager yaitu bapak Ir. Surya Purnama perusahaan bekerja sama dengan rumah sakit ibnu sina yang dipekanbaru mau disini (re:rengat) dan sejauh ini pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit sudah baik dan tidak menyulitkan karyawan dalam melakukan pengobatan

Indikator yang keenam yaitu asuransi karyawan yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu pemberian asuransi, prosedur pemberian asuransi dan pelayanan asuransi terhadap rumah sakit rujukan pada kategori cukup baik baik dengan persentase 56,6% atau berada pada skor 51-75%

Dari table diatas dapat diketahui bahwa untuk item yang dinilai tentang fasilitas tempat tinggal penilaian baik adalah sebanyak 27 orang responden (62,8%), alasan dari responden yang menjawab baik yaitu karena perusahaan sudah memberikan tempat tinggal yaitu berupa rumah barak yang dihuni oleh beberapa karyawan dan perumahan yang diberikan oleh perusahaan berada dilingkungan perusahaan dan dijaga oleh security yang menjaga dan keamanan selama 24 jam. Untuk penilaian cukup baik adalah sebanyak 16 orang responden atau sama dengan 37,2%, alasan dari responden yang menjawab cukup baik tersebut yaitu dikarenakan fasilitas untuk tempat tinggal sudah ada tetapi kurang terawat dan masih banyak membutuhkan fasilitas tambahan seperti fasilitas ibadah yang kurang baik karena hanya terbuat dari papan kemudian tempat khusus istirahat karyawan yang tidak ada sehingga karyawan hanya beristirahat didalam kantor bagi karyawan yang tidak tinggal didalam dilingkungan perusahaan. Dan untuk penilaian kategori kurang baik tidak ada tanggapan responden

Untuk item penilaian kedua yaitu prosedur perawatan fasilitas , tanggapan dari responden kategori penilaian baik adalah sebanyak 8 orang responden atau sama dengan 18,6%, alasan dari responden yang menjawab baik yaitu perusahaan selalu melakukan perawatan terhadap fasilitas yang disediakan oleh perusahaan yaitu dengan adanya office boy yang bekerja membersihkan lingkungan didalam perusahaan dan perumahan yang ditempat tinggal oleh karyawan. Kemudian kategori cukup baik ada 13 responden atau sama dengan 30,3% mereka beralasan pimpinan yang kurang memperhatikan fasilitas bangunan sehingga banyak yang tidak layak dihuni karyawan kemudian kategori kurang baik ada 22 responden

atau sama 51,1% mereka memilih kategori kurang baik dengan alasan perusahaan kekurangan dana dan tidak ada anggaran untuk perawatan fasilitas yang disediakan walaupun ada beberapa office yang membersihkan lingkungan perusahaan.

Untuk item yang kedua pelayanan asuransi terhadap program pemeliharaan sebanyak 11 responden atau sama dengan 25,2% yang menjawab baik dan beralasan perusahaan mengadakan program pemeliharaan terencana terhadap fasilitas yang digunakan oleh karyawan seperti jika ada yang rusak langsung diperbaiki atau jika ada beberapa mesin yang rusak langsung diperbaiki atau diganti karena mempunyai garansi. Kemudian untuk 21 responden atau sama dengan 49,0% yang menjawab cukup baik dan beralasan disegi barang atau mesin tetap ada pemeliharaannya karena sangat dibutuhkan dalam kelancaran produksi seperti tractor,dampruck dan alat alat industrya lainnya. untuk kategori kurang baik ada 11 responden atau sama 25,5% dan beralasan perusahaan tidak memiliki program pemeliharaan yang baik mungkin karena minimnya dana untuk mengadakan program pemeliharaan terencana dan banyak fasilitas fasilitas yang tidak memiliki program terencana.

Selanjutnya dapat dilihat dari wawancara yang penulis lakukan bagian manager yaitu bapak Ir. Surya Purnama perusahaan memang tidak semua barang yang memiliki program pemeliharaan tetapi untuk pemeliharaan fasilitas seperti tempat tinggal dan lingkungan perusahaan sudah ada office yang membantu membersihkannya sedangkan untuk program pemeliharaan lainnya memang jarang digunakan itu dikarenakan perusahaan ini sedang mengalami penurunan dalam segi penjualan sehingga pendapatan untuk beberapa tahun belakangan ini menjadi

menurun, jadi harus mengatur dan mengeluarkan uang hanya digunakan untuk hal-hal yang bersifat penting dan vital, walaupun ada beberapa mesin yang rusak ada beberapa memiliki garansi dan ada yang tidak memiliki garansi, untuk barang yang bergaransi biasanya langsung diganti sedangkan untuk tidak memiliki garansi biasanya ada mekanik langsung langsung perbaiki dan tidak perlu diganti.

Indikator yang tujuh yaitu yang terdiri dari tiga item yang dinilai yaitu fasilitas tambahan, perawatan fasilitas dan program pemeliharaan pada kategori kurang baik dengan persentase 38,8% atau berada pada skor 26-50%.

Karyawan Tidak Tetap Pada PT Teso Indah kabupaten Indragiri Hulu

Untuk pemberian kompensasi Pada PT Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu untuk karyawan tidak tetap peneliti menganalisis yaitu upah. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian penulis akan mengemukakan hasil analisa data sebagai berikut:

1. Upah

Untuk upah yang diberikan oleh perusahaan untuk buruh atau karyawan tidak tetap di PT. Teso indah Kabupaten Indragiri Hulu yaitu RP. 51,630/ Hari dan jika ditambahkan dengan uang lembur yaitu RP. 7,375/jam atau Rp. 8,652,-/jam .

Tabel 12: Distribusi klasifikasi jumlah Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pemberian Upah pada Pemberian Kompensasi pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu

No	Item yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Upah yang disesuaikan jam kerja	18 (36%)	14 (28%)	18 (36%)	50 (100%)
2	Kelayakan upah yang telah disepakati	13 (26%)	21 (42%)	16 (32%)	50 (100%)
3	Upah lembur	18 (36%)	15 (30%)	17 (34%)	50 (100%)
4	Pengajuan keluhan terhadap atasan	6 (12%)	10 (20%)	34 (68%)	50 (100%)
5	Pemberian THR	13(26%)	20 (40%)	17 (34%)	50 (100%)
6	Pelayanan penerimaan upah	13 (26%)	30 (60%)	7 (14%)	50 (100%)
7	Kesepakatan jumlah upah	13 (26%)	18 (36%)	19 (38%)	50 (100%)
8	Prosedur penerimaan upah	19 (38%)	21(42%)	10 (20%)	50 (100%)
9	Pemotongan upah	17 (34%)	8 (16%)	25 (50%)	50 (100%)
10	Ketepatan waktu penerimaan upah	13(26%)	26 (52%)	11 (22%)	50 (100%)
Jumlah		143	183	174	500
Rata-rata		14,3	18,3	17,4	50
Persentase		28,6%	36,6%	34,8%	100%
Standar pengukuran		34%-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber:Penelitian Lapangan Tahun 2014

Dari tabel diatas untuk item yang dinilai tentang upah yang disesuaikan jam kerja penilaian baik adalah sebanyak 18 orang responden atau sama dengan 36%%, alasan dari responden yang menjawab baik yaitu karena perusahaan sudah memberikan upah yang sesuai dengan jam kerja karyawan dan upah yang diberikan juga sudah diberikan seperti kesepakatan dari awal. Untuk

penilaian cukup baik adalah sebanyak 14 orang responden atau sama dengan 328%%, alasan dari responden yang menjawab cukup baik tersebut yaitu pemberian upah agak sedikit kurang sesuai dengan jam kerja yang mereka lakukan. Dan untuk penelian kategori kurang baik ada 18 atau sama dengan 36% mereka beralasan upah yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja

dikarenakan pekerja mereka yang mengurus keringat lebih banyak tidak sebanding dengan upah yang mereka terima.

Untuk item penilaian kedua yaitu, tanggapan dari responden kategori penilaian baik adalah sebanyak 13 orang responden atau sama dengan 26%, alasan dari responden yang menjawab baik yaitu upah yang sudah mereka terima dari perusahaan sudah layak atau sudah sebanding dengan kerja yang mereka lakukan. Kemudian kategori cukup baik ada 21 responden atau sama dengan 42% mereka beralasan upah yang mereka sudah lumayan layak atau sebanding dengan mereka kerjakan walaupun masih banyak kekurangannya. Kemudian kategori kurang baik ada 16 responden atau sama 32% mereka memilih kategori kurang baik dengan alasan upah yang mereka terima sangat tidak sebanding dengan apa dengan apa yang mereka kerjakan oleh karena itu mereka berpendapat upah yang diterima sangat tidak layak.

Untuk item yang ketiga sebanyak 18 responden atau sama dengan 36% yang menjawab baik dan beralasan perusahaan sudah secara adil dan sesuai dengan upah lembur yang diberikan. Kemudian untuk 15 responden atau sama dengan 30% yang menjawab cukup baik dan beralasan mereka beralasan upah lembur sudah diberikan dengan baik walaupun mereka jarang bekerja secara lembur. Untuk kategori kurang baik ada 17 responden atau sama 34% dengan alasan responden upah lembur tidak sesuai dengan mereka kerjakan dikarenakan perusahaan terlalu sedikit memberikan upah lemburnya sehingga tidak mencukupi kebutuhan.

Untuk item keempat sebanyak 6 responden atau sama dengan 12% yang menjawab baik dan mereka beralasan pengajuan keluhan buruh ditanggapi baik oleh atasan mereka, untuk kategori

cukup baik 10 responden atau sama dengan 20% dan beralasan pengajuan keluhan sudah ditanggapi baik walaupun tidak dilakukan perbaikan secara langsung, kemudian untuk kategori kurang baik ada 34 responden atau sama dengan 68% dan mereka beralasan atasan yang terlalu cuek sehingga setiap mereka melakukan pengajuan keluhan selalu tidak ditanggapi dengan baik oleh atasan mereka.

Untuk item kelima pada 13 responden atau sama dengan 26% menjawab kategori baik mereka beralasan pemberian tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan sudah baik dan sudah mencukupi kebutuhan dihari raya, untuk kategori cukup baik ada 20 responden atau sama dengan 17% mereka beralasan tunjangan diberikan oleh perusahaan sudah lumayan mencukupi walaupun masih banyak kekurangan kebutuhan dihari raya, kemudian untuk kategori 17 responden atau sama dengan 34% mereka beralasan kebutuhan dihari lebaran sangat banyak, semua harga dipasar sudah banyak naik dan tunjangan yang diberikan perusahaan sangat sedikit dan tidak mencukupi kebutuhan dihari lebaran.

Untuk item keenam sebanyak 13 responden atau sama dengan 26% mereka beralasan pelayanan dalam penerimaan upah sudah berjalan dengan baik dan tidak ada kesulitan dalam penerimaan upah, untuk kategori cukup baik ada sebanyak 18 responden atau sama dengan 60% mereka berpendapat bahwa pelayanan dalam penerimaan upah sudah baik namun prosesnya sedikit lama, untuk kategori kurang baik ada sebanyak 7 responden atau sama dengan 14% mereka beralasan pelayanan yang diberikan kurang baik dikarenakan prosesnya yang terlalu lama dan berbelit.

Untuk item yang ketujuh sebanyak 13 atau sama dengan 26% mereka memilih kategori baik yaitu kesepakatan

dalam penerimaan upah sudah sesuai dengan kesepakatan seperti awal dan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, untuk kategori kurang baik ada sebanyak 18 atau sama dengan 36% mereka beralasan upah yang diterima sudah lumayan baik tetapi kurang sebanding dengan mereka yang sepakati dari awal, untuk kategori kurang baik ada sebanyak 19 responden atau sama dengan 38% mereka berpendapat bahwa upah yang mereka terima tidak sesuai dengan kesepakatan dari awal dan sering terjadi pemotongan.

Untuk item yang kedelepan sebanyak 19 responden atau sama dengan 38% mereka beralasan prosedur yang tidak menyulitkan karyawan dalam penerimaan upah dan tidak terlalu berbelit belit, untuk kategori cukup baik ada sebanyak 21 atau sama dengan 42% mereka beralasan memilih kategori ini yaitu prosedur yang sudah berjalan dengan baik tetapi sering terjadi kendala dalam penerimaan upah kendalanya yaitu kasir yang terlalu sedikit sehingga proses penerimaan upah agak sedikit lama, kemudian untuk kategori kurang baik ada sebanyak 10 responden atau sama dengan 20% dan mereka berpendapat prosedur penerimaan upah yang terlalu berbelit sehingga menyulitkan karyawan dalam penerimaan upah.

Untuk item yang kesembilan sebanyak 17 responden atau sama dengan 34% mereka beralasan yaitu tidak adanya pemotongan dalam penerimaan upah karena sudah sesuai dengan yang disepakati dari awal, kemudian untuk kategori cukup baik ada sebanyak 8 responden atau sama dengan 16% mereka beralasan adanya pemotongan upah walaupun hanya beberapa rupiah saja, kemudian untuk kategori kurang baik ada sebanyak 25% atau sama dengan 50% mereka beralasan bahwa selalu ada pemotongan dalam

setiap penerimaan upah yang mereka terima

Untuk item yang kesepuluh sebanyak 13 responden atau sama dengan 26% mereka beralasan bahwa selalu tepat waktu dalam mereka menerima upah mereka dan sudah sesuai dengan tanggal yang sudah disepakati dari awal, kemudian untuk kategori cukup baik ada sebanyak 26 responden atau sama dengan 52% dan berpendapat selalu kurang tepat waktu dengan tanggal yang mereka tentukan bersama, untuk kategori kurang baik ada sebanyak 11 responden atau sama dengan 22 % mereka beralasan selalu terjadi keterlambatan dalam penerimaan upah dan selalu tidak sesuai dengan tanggal yang mereka sepakati dari awal.

Selanjutnya dapat dilihat dari wawancara yang penulis lakukan bagian manager yaitu bapak Ir. Surya Purnama menjelaskan untuk pengupahan karyawan kami dari pihak perusahaan sudah memberikan upah seadil-adilnya dan sudah sesuai dengan kinerja mereka, kemudian kami memberikan mereka upah sudah sesuai juga dengan tingkat kinerja mereka, misalnya ada jam lembur maka kami juga memberikan mereka jam lembur dan tidak termasuk uang upah mereka.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan penulis, Ir. Surya Purnama juga menyebutkan dalam pemberian upah juga terjadi keterlambatan dalam pemberian upah kepada buruh, hal ini dikarenakan karena perusahaan untuk saat ini sedang mengalami penurunan dalam penjualan ditambah lagi perusahaan PT. Teso Indah ini menggunakan uang sendiri tidak menggunakan uang bank untuk membayarkan para gaji buruh dan karyawan.

Indikator yang upah yaitu yang terdiri dari sepuluh item yang dinilai yaitu upah yang diterima disesuaikan dengan

jam kerja, kelayakan upah yang disepakati, upah lembur, pengajuan keluhan terhadap atasan, pemberian THR, pelayanan penerimaan upah, kesepakatan jumlah upah, prosedur penerimaan upah, pemotongan upah dan ketepatan waktu penerimaan upah kategori cukup baik dengan persentase 36,6% atau berada pada 34%-66%

Dari delapan (8) indikator pemberian kompensasi pada karyawan tetap dan tidak tetap pada PT Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu, selanjutnya dari analisis yang telah dibuat diatas maka dapat ditarik Rekapitulasi dari jawaban responden tersebut yang untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 13 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan Tetap dan Tidak Tetap Pada PT Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu

No	Item yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Gaji	61 (47,3%)	48 (37,2%)	20 (15,5%)	129 (100%)
2	Insentif	23 (17,8%)	52 (40,3%)	54 (41,8%)	129 (100%)
3	Fasilitas Kerja	20 (15,5%)	71 (55,0%)	38 (29,5%)	129 (100%)
4	Tunjangan Keadamanan dan Pensiun	64 (49,6%)	42 (32,5%)	23 (17,9%)	129 (100%)
5	Bantuan untuk musibah	41 (47,7%)	45 (52,3%)	0 (0%)	129 (100%)
6	Asuransi Karyawan	40 (31,0%)	73 (56,6%)	16 (12,4%)	129 (100%)
7	Fasilitas Lainnya	46 (35,7%)	50 (38,8%)	33 (25,5%)	129 (100%)
8	Upah	143(28,6%)	183 (36,6%)	174 (32,8%)	129 (100%)
Jumlah		438	564	358	1,360
Rata-rata		54,8	70,5	44,7	170
Persentase		32,2%	41,4%	26,4%	100%
Standar pengukuran		34%-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber: Olahan Penelitian Tahun 2014

Dengan melihat tabel rekapitulasi jawaban responden diatas mengenai pemberian kompensasi kepada karyawan tetap dan tidak tetap Pada PT Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu maka dapat dikategorikan cukup baik hal ini terlihat dari jawaban responden yang ada dari 93 responden maka yang terkategori baik sebanyak 54,8 orang atau 32,2% yang terkategori cukup baik dengan alasan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik dan tidak ada persyaratan yang menyulitkan karyawan dalam menerima kompensasi dan kelengkapan fasilitas kerja sudah standar dengan perusahaan, kemudian untuk tunjangan dan bantuan lainnya sudah diberikan dengan baik oleh perusahaan. Kemudian ada sebanyak 70,5 orang atau sebanyak 41,4% kategori kurang baik, responden beralasan kompensasi yang diberikan

oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik tetapi belum maksimal dengan kata lain masih adanya kekurangan dalam pemberian kompensasi. Selanjutnya ada 44,7 atau sama 26,4% kategori kurang baik, responden atau karyawan yang memilih kurang baik beralasan perusahaan dalam pemberian kompensasi masih sering adanya keterlambatan dalam pembayaran kompensasi, tak hanya itu kelengkapan fasilitas pun masih banyak yang kurang lengkap dan untuk kelengkapan fasilitas kerja masih banyak kurang atau belum standar perusahaan. Dan dari hasil keseluruhan dengan kata lain sesuai dengan sesuai dengan teknik pengukuran yang telah dibuat ternyata pada interval 34%-66% dengan kategori Cukup baik.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Pemberian Kompensasi untuk karyawan

tetap dan tidak tetap pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu Kurang Baik atau belum sesuai dengan kebijakan perusahaan karena berdasarkan jawaban dari responden yang diukur dari 8 indikator yaitu Gaji, upah, insentif, fasilitas kerja, tunjangan keamanan dan pensiun, tunjangan bantuan dan musibah, asuransi karyawan dan Fasilitas lainnya

Dan untuk permasalahan yang penulis temukan di lapangan beberapa bulan belakangan ini sering adanya keterlambatan dalam pembayaran kompensasi karyawan saat dikonfirmasi kepada manager menjelaskan keterlambatan sering terjadi permasalahan di kantor pusat yaitu di Medan saat penulis menanyai kembali permasalahan yang dialami oleh perusahaan ini apa, sang manager menjelaskan bahwa perusahaan PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu ini menggunakan uang kas perusahaan atau uang pemilik perusahaan bukan menggunakan uang pinjaman di bank seperti perusahaan lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan penulis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil penelitian yang didapat oleh penulis yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung yang diberikan oleh PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu berlaksana cukup baik, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

Untuk pemberian kompensasi tetap dan tidak tetap pada PT Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu terkategori Cukup Baik hal ini karena karyawan PT Teso telah kurang menerapkan pemberian gaji yang cukup baik, sehingga membuat karyawan semangat dalam bekerja

Dalam pelaksanaan pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan telah cukup baik akan lebih baik lagi perusahaan memperhatikan dengan pemberian insentif yang bagus dan kurang baik hal ini juga supaya dapat meningkatkan kualitas kerja para karyawan yang bekerja di PT. Teso Indah

Untuk Fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik dikarenakan fasilitas-fasilitas kerja yang sudah memenuhi standar perusahaan, akan tetapi masih juga ada kekurangan walaupun sudah memenuhi standar perusahaan.

Untuk tunjangan keamanan dan pensiun yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik dikarenakan adanya pengaman security yang menjaga 24 jam dalam lingkungan perusahaan dan untuk program pensiun sudah cukup baik tetapi tidak semua karyawan yang merasakan program pensiun

Kemudian tunjangan bantuan dan santunan yang diberikan perusahaan sudah dikatakan cukup baik, karena perusahaan sudah memberikan bantuan dan santunan kepada karyawan yang benar membutuhkan dan yang terkena musibah yang dikarenakan kecelakaan disaat bekerja.

Untuk fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan dikatakan cukup baik, dan akan lebih baik lagi perusahaan lebih memperhatikan fasilitas-fasilitas yang sudah ada dan merawat dengan baik lagi fasilitas yang ada.

Kemudian yang terakhir upah, dikatakan cukup baik. Upah yang diberikan oleh perusahaan sudah semaksimal mungkin dalam pemberian upah yang diberikan kepada buruh supaya lebih giat lagi dalam bekerja

Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis

memberikan saran kepada pihak perusahaan sebagai berikut:

- 1) Agar pelaksanaan pemberian gaji yang diberikan kepada karyawan agar lebih diperhatikan dan harus sesuai dengan tingkat kualitas kerja yang karyawan lakukan.
- 2) Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan dalam pemberian insentif kepada karyawan, yaitu supaya meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan
- 3) Hendaknya perusahaan lebih ditingkatkan dalam menyediakan fasilitas kerja karyawan supaya bekerja dengan baik, karena fasilitas kerja adalah penunjang utama dalam bekerja.
- 4) Hendaknya bantuan untuk musibah dan santunan lebih ditingkatkan supaya korban atau keluarga yang mengalami musibah dapat meringankan bebannya
- 5) Hendaknya perusahaan lebih memerhatikan fasilitas-fasilitas yang dinikmati oleh karyawan, supaya membuat ruangan beristirahat yang bagi karyawan yang sedang istirahat saat bekerja kemudian lebih memperhatikan dan perawatan dalam dilingkungan perusahaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Saumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ibrahim, Mariaty. 2009. *Pengantar Ilmu administrasi Bisnis*, Pekanbaru: CV Mitra Irzani
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Manulang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Universitas Gadjad Mada
- Nasuiton, Mondy. 2010. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Notoatmodjo, Soekijo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Pardamean. 2012. *Sukses Membuka Kebun Dan Pabrik Kelapa Sawit*, Bogor: Penebar swadaya
- Prabu, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda kaya
- Rachmawati, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, PT Alfabeta
- Sugiono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis* (Edisi Revisi) . Bandung, PT Alfabeta
- Sumasrsono, Sonny. 2009. *Teori Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Sutrino, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Manusia*, Jakarta: Kencana Perdana Media group
- Umar, Husein. 2001. *Sumber Daya Manusia Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utara
- Usman, Husaini. 2011. *Pengantar Statistika edisi kedua*, jakarta: Bumi Aksara