



**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK  
DC WAREHOUSE BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Belly Rismanda  
0211 13328

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2020**



**ANALISIS KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN  
KONSUMEN PADA KARAOKE INUL VIZTA  
CABANG DEPOK**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA)



Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA)

**ANALISIS KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN  
KONSUMEN PADA KARAOKE INUL VIZTA  
CABANG DEPOK**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari: Sabtu, 02 November 2019

Belly Rismanda  
0211 13328

Menyetujui,

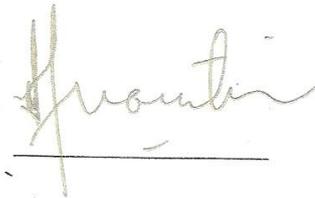
Dosen Penguji Sidang  
(Dra. Sri Hartini, MM)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Wayan Sudiarsa, Ak., MM)



Anggota Komisi Pembimbing  
(Nina Sri Indrawati, SE., MM)



**LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN**

**Nomor : /KEP/REK/II/2020**  
**Tentang : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER  
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN  
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Belly Rismanda

NPM : 021113328

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan  
pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC  
Warehouse Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi/Tesis Desertasi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Januari 2021



Belly Rismanda

021115446

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2021  
Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

Belly Rismanda, NPM 021113328, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor. Pembimbing : Nina Sri Indrawati dan Wayan Sudiarsa 2020.

Penelitian ini dilakukan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor yang beralamatkan di Jln raya Pemda No. 37, Kelurahan Karadenan Kec. Cibinong Kab. Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan metode *explanatory survey*. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, dan jenis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil observasi dan survey yaitu kuesioner dan wawancara. Penentuan pengambilan sampel dalam penelitiann ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi *rank spearman*, dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS 25.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r_s = 0,608$ , artinya bahwa kompensasi dengan kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor mempunyai hubungan yang kuat dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . nilai uji t sebesar  $4,0525 > 1,70113$ . Artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor.

Kata kunci : *Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat jasmani maupun rohani karena atas Rahmat-Nya penulis masih di berikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah **“Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor”**. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk-petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Bibin Rubini, S.pd, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di universitas Pakuan selama ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Wayan Sudiarsa, Ak., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikirannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan baik.
5. Ibu Nina Sri Indrawati, S.E, MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikirannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan baik.
6. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Pegawai Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini masih banyak sekali kekurangan, terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga kekurangan tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi penukis.

Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, Desember 2020

Belly Rismanda

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN</b> .	iii
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA</b> .....	iv
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>PRAKATA</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah .....	5
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1. Maksud Penelitian.....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2. Kompensasi.....	11
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	11
2.2.2. Tujuan Kompensasi .....	12
2.2.3. Faktor-faktor Kompensasi .....	14
2.2.4. Fungsi Kompensasi.....	15
2.2.5. Indikator Kompensasi .....	16
2.3. Kinerja .....	17
2.3.1. Pengertian Kinerja .....	17
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. ....	19
2.3.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	21
2.3.4. Penilaian Kinerja.....	22
2.3.5. Metode Penilaian Kinerja .....	22

2.3.6.	Manfaat Penilaian Kinerja .....	23
2.3.7.	Indikator Kinerja.....	25
2.4.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian .....	27
2.4.1.	Penelitian Sebelumnya .....	27
2.4.2.	Kerangka Pemikiran.....	28
2.5.	Konstelasi Penelitian .....	30
2.6	Hipotesis Penelitian .....	30
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1.	Jenis Penelitian .....	31
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	31
3.2.1.	Objek Penelitian .....	31
3.2.2.	Unit Analisis.....	31
3.2.3.	Lokasi Penelitian .....	31
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	31
3.3.1.	Jenis Data .....	32
3.3.2.	Sumber Data .....	32
3.4.	Operasional Variabel.....	32
3.5.	Metode Penarikan Sampel. ....	33
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.6.1.	Kuesioner .....	33
3.6.2.	Observasi.....	34
3.7.	Uji Kualitas Data.....	34
3.7.1.	Uji Validitas .....	34
3.7.2.	Uji Reliabilitas .....	36
3.8.	Metode Pengolahan atau Analisis Data .....	37
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	41
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk .....	41
4.1.2.	Kegiatan Usaha .....	41
4.1.3.	Struktur Organisasi .....	41
4.1.4	Profil Responden .....	42
4.2	Analisis Deskriptif .....	44
4.2.1	Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor ....	44
4.2.2	Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor .....	55
4.2.3	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor .....	67
4.3	Pembahasan .....	68

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	71
5.2. Saran .....	71

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Kompensasi Karyawan Divisi Manual DC Warehouse.....	3
Tabel 1.2.	Daftar UMK Bogor Tahun 2017-2019 .....	3
Tabel 1.3.	Daftar Capaian Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse.....	4
Tabel 2.1.	Penelitian Sebelumnya .....	27
Tabel 3.1.	Operasionalisasi Variabel .....	32
Tabel 3.2.	Skala Likert .....	34
Tabel 3.3	Uji Validitas Kompensasi .....	35
Tabel 3.4.	Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	35
Tabel 3.5.	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden .....	42
Tabel 4.2.	Usia Responden .....	42
Tabel 4.3.	Pendidikan Terakhir Responden .....	43
Tabel 4.4.	Masa Kerja Responden .....	44
Tabel 4.5.	Jawaban mengenai “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan” .....	45
Tabel 4.6.	Jawaban mengenai “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan tanggal yang sudah ditentukan pada setiap bulannya” .....	46
Tabel 4.7.	Jawaban mengenai “Saya mendapatkan gaji di atas UMK pada setiap bulannya” .....	46
Tabel 4.8.	Jawaban mengenai “Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja melebihi target” .....	47
Tabel 4.9.	Jawaban mengenai “Saya mendapatkan insentif apabila berprestasi dalam bekerja” .....	48
Tabel 4.10.	Jawaban mengenai “Saya mendapatkan insentif abaila melaksanakan lembur pada jam kerja (tambahan jam kerja)” .....	49
Tabel 4.11.	Jawaban mengenai “Saya mendapatkan jaminan kesehatan .....	50
Tabel 4.12.	Jawaban mengenai “Saya menerima tunjangan transportasi dari perusahaan” .....	50
Tabel 4.13.	Jawaban mengenai “Saya menerima promosi jabatan dengan syarat kinerja meningkat” .....	51
Tabel 4.14.	Jawaban mengenai “Saya mendapatkan jaminan fasilitas untuk belajar” .....	52
Tabel 4.15.	Jawaban mengenai “Saya menerima dan menggunakan fasilitas kerja” .....	53
Tabel 4.16	Jawaban mengenai “Saya menerima fasilitas diluar fasilitas kerja” .....	53
Tabel 4.17.	Hasil Statistik Kompensasi .....	54
Tabel 4.18.	Hasil Rata-rata Kompensasi .....	55
Tabel 4.19.	Jawaban mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan” .....	56

Tabel 4.20.	Jawaban mengenai “Pegawai memiliki tingkat keterampilan yang tinggi” .....	57
Tabel 4.21.	Jawaban mengenai “Pegawai mengerjakan suatu ‘pekerjaan dengan cekatan” .....	57
Tabel 4.22.	Jawaban mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan hingga selesai” .....	58
Tabel 4.23.	Jawaban mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif” .....	59
Tabel 4.24.	Jawaban mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan” .....	60
Tabel 4.25.	Jawaban mengenai “Pegawai memanfaatkan waktu luang dengan mengerjakan pekerjaan tambahan” .....	61
Tabel 4.26.	Jawaban mengenai “Pegawai masuk jam kerja dengan tepat waktu” .....	61
Tabel 4.27.	Jawaban mengenai “Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan baik” .....	62
Tabel 4.28.	Jawaban mengenai “Pegawai mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan” .....	63
Tabel 4.29.	Jawaban mengenai “Pegawai handal dengan melaksanakan prosedur kerja” .....	64
Tabel 4.30.	Jawaban mengenai “Pegawai taat dan bertanggung jawab terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan” .....	64
Tabel 4.31.	Hasil Statistik Kompensasi .....	65
Tabel 4.32.	Hasil Rata-rata Kinerja Karyawan .....	66
Tabel 4.33.	Analisis Kompensasi dengan Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.34.	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Grafik Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor .....	4
Gambar 2.1.	Kontelasi Penelitian .....	30
Gambar 3.1.	Kurva Uji Hipotesis Distribusi Satu Arah .....	38
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Perusahaan .....	41
Gambar 4.2.	Jenis Kelamin Responden .....	42
Gambar 4.3.	Usia Responden .....	43
Gambar 4.4.	Pendidikan Terakhir Responden .....	43
Gambar 4.5.	Masa Kerja Responden .....	44
Gambar 4.6.	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	68

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Koding Variabel X

Lampiran 3. Koding Variabel Y

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi /organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini motivasi sangatlah penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam memberikan kompensasi yang sesuai guna mendorong terciptanya sikap, tindakan dan kinerja yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur

yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja sumber daya manusia. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karenanya kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja.

PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk atau yang lebih dikenal Alfamart adalah perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari. Bergerak dalam bidang perdagangan dan distribusi rokok serta barang konsumsi lainnya. PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk atau yang lebih dikenal Alfamart Didirikan pada tahun 1989 oleh Djoko Susanto dan keluarga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart atau Perseroan), mengawali usahanya di bidang perdagangan dan distribusi, kemudian pada 1999 mulai memasuki sektor minimarket. Ekspansi secara ekponensial dimulai Perseroan pada tahun 2002 dengan mengakuisisi 141 gerai Alfaminimart dan membawa nama baru Alfamart. Saat ini Alfamart merupakan salah satu yang terdepan dalam usaha ritel, dengan melayani lebih dari 2,1 juta pelanggan setiap harinya di hampir 6.000 gerai yang tersebar di Indonesia. Alfamart menyediakan barang-barang kebutuhan pokok dengan harga yang terjangkau, tempat belanja yang nyaman, serta lokasi yang mudah dijangkau. Didukung lebih dari 60.000 karyawan menjadikan Alfamart sebagai salah satu pembuka lapangan kerja terbesar di Indonesia.

Dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor, yang beralamat di Jl. Karadenan-Cibinong Kab.Bogor, Jawa Barat adalah perusahaan yang menjual berbagai produk macam bahan pokok makanan sehari-hari seperti beras, gula, makanan ringan, dan lain sebagainya, jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor mampu menciptakan dan memperhatikan kompensasi untuk para karyawannya agar para karyawan dapat menjadi tenaga yang profesional dan berkualitas untuk mendukung kemajuan sebuah perusahaan. Faktor prnting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi dapat berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Besar atau kecilnya kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk memiliki karyawan di divisi manual DC warehouse sebanyak 30 orang. Berikut data kompensasi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, sebagai berikut :

Tabel 1.1. Daftar Kompensasi Karyawan Divisi Manual DC Warehouse periode Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Besaran Kompensasi (Rp)	Potongan			Take Home Pay (THP) (Rp)
			BPJS Pensiun (Rp)	BPJS Kesehatan (Rp)	THT (Rp)	
2017	30	3.300.000	25.200	35.300	47.800	3.191.700
2018	30	3.500.000	29.500	38.400	59.000	3.373.100
2019	30	3.800.000	42.250	42.250	84.500	3.631.000

Sumber: Data sekunder, PT Sumber Alfaria Trijaya 2019

Tabel 1.2. Daftar UMK Bogor Tahun 2017-2019

Tahun	UMK Bogor /Bulan (Rp)
2017	3.204.000,-
2018	3.483.600,-
2019	3.763.405,-

Sumber: Data Dinas ketenagakerjaan, 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat kompensasi karyawan Divisi Manual DC Warehouse sudah cukup baik karena apabila dibandingkan dengan UMK Bogor besaran kompensasi Divisi Manual DC yang diberikan oleh perusahaan pada setiap tahunnya di atas UMK Bogor yang sudah ditetapkan. Adapun take home pay yang di terima karyawan yaitu pada tahun 2017 karyawan akan mendapatkan gaji bersih sebesar Rp. 3.191.700, pada tahun 2018 Rp. 3.373.100, dan pada tahun 2019 Rp. 3.631.000. penerimaan gaji bersih karyawan telah di potong oleh BPJS Pensiun, BPJS Kesehatan, dan THT. Seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Nomor 1 tahun 2015 Bab 1 pasal 1 poin 3 yang berbunyi iuran jaminan Kesehatan adalah sejumlah uang yang di bayarkan secara teratur oleh peserta, pemberi kerja dan/ atau pemerintah untuk jaminan selanjutnya. Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk BPJS Kesehatan tidak ditanggung seutuhnya oleh karyawan, akan tetapi perusahaan dalam hal ini mengenai BPJS Kesehatan memberikan iuran 20-30% untuk BPJS Kesehatan sebagaimana yang sudah diatur oleh Pemerintah. Selain gaji bersih yang diterima oleh Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor perusahaan akan memberikan insentif, tunjangan dan fasilitas kepada masing-masing karyawan sesuai dengan pekerjaan tambahan yang di berikan seperti adanya lembur kerja dan sesuai hasil yang diberikan karyawan seperti prestasi kerja dan peningkatan kinerja.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena baik buruknya kinerja karyawan akan menentukan keuntungan atau kerugian untuk perusahaan. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor melakukan penilaian kinerja setiap hari namun hasil rekap penilaian diumumkan setiap sebulan sekali, secara berkala dan terus-menerus. Penilaian kinerja dilakukan oleh kordinator UP dan direkap oleh staff HRD. Penilaian ini bertujuan untuk memberikan informasi mengenai kualitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor yang sedang menjalankan tugas di lapangan. Memberikan daya dorong kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menjadi tolak ukur dalam menentukan kelanjutan kerjasama antara

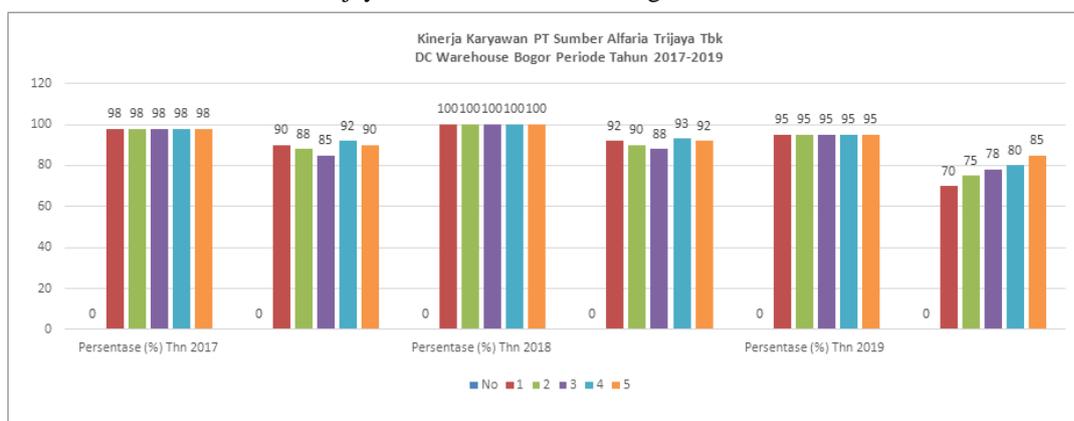
perusahaan dengan karyawan. Tetapi masih ada saja karyawan yang bertugas dengan seadanya tanpa memiliki rasa ingin meningkatkan kemampuannya, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang diterapkan dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan berperan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan demi mencapai tujuan utama sebuah perusahaan. Tingkat kinerja berkaitan erat, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang ada diperusahaan dan menjadi patokan utama tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan yang merupakan target utama setiap perusahaan. Dengan jumlah nilai kinerja karyawan yang tinggi tentu saja akan berpengaruh untuk tercapainya tujuan perusahaan yaitu salah satunya adalah memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Berikut ini hasil kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor sebagai berikut:

Tabel 1.3. Daftar Capaian Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor Periode Tahun 2017-2019

No	Uraian	Thn 2017 Persentase (%)		Thn 2018 Persentase (%)		Thn 2019 Persentase (%)	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Kualitas Kerja (Pegawai belum memaksimalkan kualitas kerja)	98	90	100	92	95	70
2	Kuantitas Kerja (Jumlah Unit yang di hasilkan)	98	88	100	90	95	75
3	Ketepatan Waktu (peningkatan dan kecepatan dilihat dalam kemampuan kerja yang dimiliki individu)	98	85	100	88	95	78
4	Efektivitas (pelaksanaan kegiatan efektif)	98	92	100	93	95	80
5	Kemandirian (inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan)	98	90	100	92	95	85

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor



Gambar 1.1. Grafik Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor periode Tahun 2017-2019

Dalam tabel dan grafik di atas yaitu hasil kinerja yang terjadi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk bagain DC Warehouse Bogor menunjukkan hasil kinerja yang

kurang baik, karena hasil kinerja pada setiap tahunnya masih dibawah target yang di harapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor pada tahun 2017 yaitu kualitas kerja 90%, kuantitas kerja 88%, ketepatan waktu 85%, efektivitas 92%, dan kemandirian 90% masih dibawah target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian hasil kinerja pada tahun 2018 masih dibawah target perusahaan yaitu kualitas kerja 92%, kuantitas kerja 90%, ketepatan waktu 88%, efektivitas 93%, dan kemandirian 92%. Pada tahun 2019 yaitu kualitas kerja 70%, kuantitas kerja 75%, ketepatan waktu 78%, efektivitas 80%, dan kemandirian 85%.

Seiring dengan hasil kinerja yang kurang maksimal yang terjadi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor untuk itu perusahaan harus menyiapkan dan menganalisis faktor-faktor yang menjadi pengaruh untuk mencapai hasil kinerja yang baik bagi karyawan. Menurut Kasmir (2016:195) dalam bukunya Manajemen Sumber daya Manusia Teori dan Praktik bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi, artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat (Kasmir, 2016: 225).

Untuk mencapai keberhasilan karyawan perusahaan harus memaksimalkan kompensasi yang akan menimbulkan keberhasilan suatu organisasi karena kemampuan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang mana hal ini dapat tercapai tergantung kinerja karyawannya. Melihat pentingnya kompensasi maka dalam hal ini PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor perlu memperlihatkan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan;
2. Kinerja karyawan semakin menurun dari tahun ketahun dan masih di bawah target;
3. Besarnya insentif dan fasilitas tergantung hasil dari pekerjaan tambahan yang diberikan.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
4. Bagaimana Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Untuk menganalisis keterkaitan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelaksanaan pemberian Kompensasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk
2. Untuk mengetahui pelaksanaan Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Bagi perusahaan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan serta pemikiran yang bermanfaat PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor dalam pemberian kompensasi kepada karyawan guna lebih meningkatkan kinerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **2. Kegunaan Praktis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian MSDM**

Sumber Daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan selain faktor lainnya seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dan dikembangkan dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan seperti yang kita kenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (man) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak (Wayan, 2012). Oleh karena itu, Teori-teori umum menjadi dasar pembahasannya. Berikut ini adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” (Hasibuan, 2013)

*“Human Resource Management (HRM) is the process of recruiting, training, appraising, and rewarding employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”* ( Dessler, 2015)

*“Human Resource (HR) Management is the design of formal system in organization to ensure effective and efficient use of human talent to accomplish organizational goals”* (Mathis and Jackson, 2012)

*“Human Resource Management is a strategic, intergrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in a organizations”* (Amstrong, 2015)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. (Menurut Mangkunegara, 2013)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain

pekerjaan, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun (Sinambela, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat” (Hani T Handoko, 2011).

Dari beberapa definisi mengenai manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur Sumber Daya Manusia (SDM) dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

### **2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut pendapat Hasibuan (2012), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial
  - a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja sesuai efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;
  - b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (Pengarahan);
  - c. *Directing* (Pengarahan)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik;
  - d. *Controlling* (Pengendalian)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional yang meliputi:
  - a. *Procurement* (Pengadaan)  
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan;
  - b. *Development* (Pengembangan)  
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan;
  - c. *Compensation* (Kompensasi)  
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang pada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;
  - d. *Integration* (Pengintegrasian)  
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan;
  - e. *Maintenance* (Pemeliharaan)  
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi;
  - f. *Separation* (Pemutusan Hubungan Kerja)  
Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Rivai (2015), dalam melaksanakan aktivitasnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajerial dan fungsi operasional seperti fungsi manajemen umum.

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (*planning*), penentuan mengenai program tenaga kerja;
  - b. Pengorganisasian (*organizing*), merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik lainnya;
  - c. Pengarahan (*directing*), pengarahan yang berfungsi staffing dan leading;

- d. Pengendalian (*controlling*), mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM), penentuan kebutuhan tenaga kerja;
  - b. Pengembangan, usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan;
  - c. Pengintegrasian, usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan maupun masyarakat;
  - d. Kompensasi, usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan kepada pegawai;
  - e. Pemeliharaan, usaha untuk memelihara sikap-sikap pegawai;
  - f. Pemutusan hubungan kerja, usaha untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat.

Dari beberapa definisi mengenai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) diatas dapat disimpulkan bahwa yang berbeda sejatinya dibagi menjadi 2 fungsi, yaitu fungsi manajerial yang terbagi kedalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengadilan. Fungsi operasional yang terbagi kedalam pengadaan dan pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

### **2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam melakukan aktivitasnya organisasi dituntut untuk dapat mengambil keputusan sesuai dengan tujuan mereka termasuk mengambil keputusan dalam bagian pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Sadili Samsudin (2012) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dikategorikan pada empat jenis, yaitu :

1. Tujuan sosial  
Tujuan sosial MSDM adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan, serta menyelenggarakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial;
2. Tujuan Organisasional  
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencappai tujuannya. Departemen sumber daya manusia di bentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi;
3. Tujuan Fungsional  
Tujuan fungsional tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan

organisasi. Departemen sumber daya manusia dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan;

#### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual merupakan tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkin akan menarik diri atau keluar dari perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari MSDM bukan hanya untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi saja, melainkan mempunyai tujuan lainnya seperti tujuan sosial, organisasi, fungsional dan pribadi, yang di dalamnya mempunyai suatu tujuan meningkatkan efektifitas dalam bidang masing-masing.

### 2.1.4. Peranan MSDM

Menurut Hasibuan (2012) manajemen sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting yaitu :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*;
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
4. Meramalkan penwaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
5. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan;
6. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal;
7. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## 2.2 Kompensasi

### 2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai kinerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan komunitas terjamin. Beberapa definisi kompensasi menurut para ahli:

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa atas yang diberikan kepada perusahaan”. (Hasibuan, 2014)

Kompensasi adalah bagian dari sistem *reward* yang berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh

sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi (J. Long dalam Widodo, 2014).

“Kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi”. (Werther dan Davis dalam Sinambela, 2016)

*Employees compensation is all forms of pay reward going to employees and arising from their employment*”. (Garry Dessler, 2006)

*“Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the persomel departemen usually designs and administers employee compensation”*. (William B. Warther dan Keih Davis dalam buku Melayu S.P Hasibuan, 2015).

Dari beberapa definisi mengenai kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

### **2.2.2 Tujuan Kompensasi**

Menurut Notoatmojo dalam bukunya (Edy Sutriso, 2016) tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja  
Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan organisasi;
2. Menjamin keadilan  
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja;
3. Mempertahankan pegawai  
Dengan sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan lebih betah atau bertahan kerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan;
4. Memperoleh pegawai yang bermutu  
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai. Dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai, maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak;

5. Pengendalian biaya  
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, sebagai akibat dari seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi pegawai baru;
6. Memenuhi peraturan  
Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntunan. Suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

Tujuan kompensasi menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama  
Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati;
2. Kepuasan Kerja  
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoisiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya;
3. Pengadaan Efektif  
Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah;
4. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya;
5. Stabilitas Karyawan  
Dengan kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over relative* kecil;
6. Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku;
7. Pengaruh Serikat Buruh  
Dengan kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya;
8. Pengaruh Pemerintah  
Jika kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan kompensasi menurut Handoko (2015) adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh personalia yang *qualified*;
2. Untuk mempertahankan karyawan yang ada sekarang;
3. Untuk menjamin keadilan;
4. Untuk menghargai perilaku yang diinginkan;
5. Untuk mengendalikan biaya-biaya (jangan sampai *over-pay* atau *under-pay*).

Dari beberapa definisi tujuan kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangatlah beragam akan tetapi memiliki satu tujuan yang sama dan akurat.

### 2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Selain itu menurut Hasibuan (2013) bahwa faktor-faktor mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja;
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan;
3. Serikat buruh dan organisasi karyawan;
4. Produktivitas kerja karyawan;
5. Pemerintah dengan UU dan kepres;
6. Biaya hidup atau *cost of living*;
7. Posisi jabatan karyawan;
8. Pendidikan dan pengalaman kerja;
9. Kondisi perekonomian nasional.

Sementara itu menurut Sinambela (2016) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Kinerja dan produktivitas kerja;
2. Kemampuan membayar;
3. Kesediaan membayar;
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja;
5. Serikat pekerja;
6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Dalam buku (Edi Sutrisno, 2016) besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit untuk diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Tingkat biaya hidup;
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain;

3. Tingkat kemampuan perusahaan;
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab;
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Peranan serikat buruh.

#### **2.2.4 Fungsi Kompensasi**

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (dalam Sinambela, 2016) sebagai berikut:

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia (SDM), secara efisien  
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari kompensasinya rendah ketempat kompensasinya yang tinggi dengan cara menjukan prestasi kerja yang baik;
2. Penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM), secara lebih efektif dan efisien.  
Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dengan keuntungan semaksimal mungkin. tersebut dengan seefekif dan seefisien mungkin;
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi  
Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Menurut Susilo Martoyo (1990), fungsi-fungsi kompensasi ialah:

1. Mendorong kemandapan dan kemajuan Ekonomi  
Sebagai dampak distribusi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang berhubungan secara efisien dan efektif tersebut, sehingga sanggup diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi itu secara langsung dapat membantu kemandapan organisasi, dan secara tidak langsung turut berkontribusi dalam mendorong kemandapan dan kemajuan ekonomi negara secara totalitas;
2. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien  
Fungsi ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai yang berprestasi baik, akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih

produktif. dengan kata lain, terlihat kecondongan para pegawai bisa bergeser atau beralih dari yang kompensasinya rendah ke lokasi kerja yang kompensasinya tinggi dengan aturan membuktikan prestasi kerja yang lebih baik;

3. Penggunaan sumber daya manusia secara Lebih efisien dan efektif  
Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung keterkaitan bahwa organisasi akan memanfaatkan tenaga pegawai termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. karena dengan aturan begitu, organisasi yang berhubungan akan mencapai manfaat dan atau profit semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas pegawai amat sangatmenentuka.

Menurut Hasibuan (2017) terdapat beberapa fungsi kompensasi, yaitu :

1. Pengalokasian sumber daya dengan cara yang efisien  
Fungsi kompensasi ini menggambarkan bahwa pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan produktif;  
Terkadang karyawan memiliki kecenderungan untuk berpindah tempat kerja pada perusahaan yang memiliki tingkat kompensasi yang lebih tinggi atas prestasi kerja yang telah dilakukan;
2. Penggunaan sumber daya manusia menjadi efektif dan efisien.  
Pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan dapat menjelaskan bahwa perusahaan perusahaan akan memakai karyawan dengan cara yang efektif dan seefisien mungkin. Hal ini bertujuan agar perusahaan bisa mendapatkan manfaat dan keuntungan yang maksimal karena tingkat produktivitas karyawan menjadi lebih baik;
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi  
Sebagai dampak dari pengalokasian dan penggunaan SDM dalam perusahaan yang efektif maka diharapkan pemberian kompensasi ini dapat secara langsung membentuk stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan perekonomian negara secara keseluruhan.

### **2.2.5 Indikator Kompensasi**

Menurut (Mondy, 2016) indikator kompensasi yaitu:

1. Kompensasi Finansial langsung adalah bayaran yang di terima seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan bonus;
2. Kompensasi Finansial tidak langsung adalah seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi ini biasanya tidak diterima langsung oleh karyawan;
3. Kompensasi Nonfinansial adalah kepuasan yang di terima oleh seseorang dan lingkungan tempat kerja.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (Simamora, 2016). Secara umum ada beberapa indikator yaitu:

1. Gaji  
Gaji adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji perjam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan;
2. Insentif  
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan;
3. Tunjangan  
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian;
4. Fasilitas  
Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas kantor
6. Tunjangan

Dari beberapa definisi mengenai indikator kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa, indikator kompensasi terdiri dari gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Untuk mengetahui seberapa besar pentingnya yang diinginkan oleh para karyawan melalui indikator kompensasi.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja yang terjadi dalam perusahaan merupakan pemanfaatan seluruh faktor-faktor yang terjadi di dalam perusahaan. Seperti modal, sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien. Kinerja dari karyawan yang dilakukan optimal dapat membantu perusahaan dalam menjalankan aktivitas, dengan adanya kerjasama dari pihak perusahaan dan karyawan sehingga visi, misi, serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Colquitt (2011) mengungkapkan bahwa *“The value of the set of employee behaviors that contribute, either positively, to organizational goal accomplishment”*.

Robert dan Leonard (2011) mengungkapkan bahwa *“Performance is an important effort that can direct and clarify what should be done”*.

*“Performance refers to an employee is accom plishment of as signed, performance appraisal is the systematic description of the jabrelevant strengths and weaknesses of an individual oana group”*. (Wayne F. Casio: 2015)

Adapun Lijan Poltak Sinambela, dkk. (dalam Sinambela, 2016). Mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Irham Fahmi, (2013).

Anwar Prabu Mangkunegara (2017;9) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernardin dan Russell dalam Wirda dan Azra (2017:51), *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specified time period”*. Kinerja merupakan catatan keluaran yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2014:37), kinerja adalah *“job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment”*. Prestasi kerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari himpunan perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif maupun negative, untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2017:78), disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2016).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selanjutnya dikatakannya juga bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi/baik ketiga faktor tersebut dalam bekerja maka semakin besar/baik prestasi kerja atau kinerja seorang pekerja/karyawan. (Hasibuan dalam Nawawi, 2016:64)

Kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selanjutnya Veithzal menyimpulkan bahwa pada ppengertiannya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. (Rivai, 2016:14)

Dari beberapa definisi mengenai kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok kerja yang baik berupa kualitas maupun kuantitas dalam jangka waktu tertentu.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Kasmir (2016) :

1. Kemampuan dan Keahlian  
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan;
2. Pengetahuan  
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya;
3. Rencana Kerja  
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya;
4. Kepribadian  
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik;

5. **Motivasi Kerja**  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan pekerjaan dengan baik;
6. **Kepemimpinan**  
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya;
7. **Gaya kepemimpinan**  
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya;
8. **Budaya Organisasi**  
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum dan serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi;
9. **Kepuasan Kerja**  
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira dan suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula;
10. **Lingkungan Kerja**  
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja;
11. **Loyalitas**  
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik;
12. **Komitmen**  
Merupakan keputusan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan-perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat;
13. **Disiplin Kerja**  
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu,

misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (dalam Sinambela, 2016), mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

1. Harapan yang mengenai imbalan;
2. Dorongan; kemampuan;
3. Kebutuhan dan sifat; persepsi terhadap tugas;
4. Imbalan eksternal dan internal;
5. Persepsi tentang tingkat imbalan dan
6. Kepuasan kerja.

Adapun menurut Wirawan (2019), unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas  
Penilai menilai pegawai dilihat dari hasil kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau pula dari ketelitian;
2. Kuantitas  
Penilai menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya atau sejumlah hasil tugas setiap harinya;
3. Inisiatif  
Penilai menilai inisiatif karyawan dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan pekerjaan;
4. Kerjasama  
Penilai menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya, baik secara vertical maupun horizontal, dan baik didalam perusahaan maupun di luar perusahaan;
5. Keterampilan  
Penilai menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan menyelesaikan tugasnya.

Dari beberapa definisi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan juga membutuhkan imbalan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan.

### **2.3.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah :

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok;

2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas;
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta prestasi laten karyawan;
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan yang lebih tepat guna;
5. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik;
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

#### **2.3.4. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2013) “Penilaian kinerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”.

Menurut Dessler (2013) “Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya”.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”.

Menurut David (2010) “*Performace appraisal is the process by which organtzion evaluate individual job performance*”.

Menurut Kasmir (2016) “Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu”.

Menurut definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan dan dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

#### **2.3.5. Metode Penilaian Kinerja**

Dalam buku (Irham Fahmi, 2013) Untuk menentukan penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat analisa yang representative. Menurut Ricky W. Griffin bahwa, dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

1. Metode Objektif

Metode Objektif adalah menyangkut sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya;

2. Metode Pertimbangan

Metode pertimbangan adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya.

Metode penilaian kinerja menurut Fahmi (2017) ada dua metode yang dapat digunakan, yaitu:

1. Metode objektif

Menyangkut sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seseorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus, maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan keampuannya secara maksimal;

2. Metode pertimbangan

Adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seseorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya, sistem penilaian rangking ini dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki rangking bagus, maka akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan rangking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.

### 2.3.6. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Sinambela, 2016:86) “Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan”.

Menurut Syafarudin Alwi (dalam Khaerul Umam, 2010:191), mengemukakan bahwa: Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*.

1. Suatu yang bersifat *evaluation* menilai harus menyelesaikan:
  - a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi;
  - b. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision;
  - c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

2. Sedangkan yang sifat *development* penilai harus menyelesaikan:
  - a. Prestasi real yang dicapai individu;
  - b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja;
  - c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Terdapat dua tujuan dari penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas adalah untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif atau memberi pertimbangan mengenai kinerja pegawai, dan untuk pengembangan berbagai karya lewat program (L.L.Cummings dan Donald P. Schwab dalam Sinambela, 2016)

Menurut (Soekidjo Notoadmojo, 2016) manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja  
Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka;
2. Kesempatan kerja yang adil  
Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya;
3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan  
Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian kemungkinan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka;
4. Penyusunan kompensasi  
Penilaian prestasi dapat dibantu para manajer atau pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya;
5. Keputusan-keputusan promosi dan demosi  
Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi kurang baik, dan jelek;
6. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan  
Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja;
7. Penyimpangan- penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi  
Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Dari beberapa definisi mengenai manfaat penilaian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dibandingkan

dengan standar atau ketetapan dan tanggungjawab yang telah ditetapkan dan dapat dinilai dengan metode tertentu. Adapun indikator pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan sikap kerjasama antar karyawan.

### **2.3.7. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Wirawan, 2019) yang dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah:

1. **Kualitas**  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;
2. **Kuantitas**  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan;
3. **Ketepatan waktu**  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain;
4. **Efektifitas**  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya;
5. **Kemandirian**  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik dan sesuai yang diberikan perusahaan;

Menurut Mangkunegara (2013) indikator kinerja adalah :

1. **Kualitas kerja**  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;
2. **Kuantitas kerja**  
Kemampuan karyawan adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing;
3. **Kerjasama**  
Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan;
4. **Inisiatif**  
Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh (Wilson Bangun, 2012) indikator kerja yaitu:

1. Jumlah Pekerja  
Indikator ini menunjukkan jumlah pekerja yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntun karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun persyaratan yang sesuai;
2. Kualitas Pekerjaan  
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut untuk dapat menghasilkan pekerjaan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan;
3. Ketepatan Waktu  
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan;
4. Kehadiran  
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan pekerja lainnya;
5. Kemampuan Kerja Sama  
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar pegawai sangat dibutuhkan.

Dari beberapa definisi mengenai indikator diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok kerja yang baik berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian dalam jangka waktu yang tertentu.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel	Hasil penelitian	Perbedaan
1.	Windi Yesika Putri, (2017)  <i>Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pusaka Prima</i>  Under Graduates, Universitas Medan Area	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (kompensasi) dan variable terikat (Kinerja Karyawan).	Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang positif antara kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Dimana semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi Kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data dengan uji koefisien korelasi dimana $r_{xy} = 0,438$ ; $p = 0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi (R square) penelitian dengan nilai sebesar 0,192. Dapat diartikan bahwa variable kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 19,2%. Dari hasil perhitungan mean teoritik dan mean empiric diperoleh kompensasi sedang dan Kinerja karyawan tinggi.	1. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti sebelumnya adalah random sampling sedangkan peneliti ini menggunakan metode sensusi.
2.	Ratry Rasno Putri, (2012)  <i>Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Manajemen Sumber daya Manusia PT. Jasa Marga (PERSERO)</i>  Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (kompensasi) dan variable terikat (Kinerja Karyawan).	Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Skala yang digunakan adalah skala likert. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah metode rank spearman. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga?	1. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti sebelumnya adalah random sampling sedangkan peneliti menggunakan metode sensus.
3.	Darnita Leoni Saputri, (2018)  <i>Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Food and Beverage Departement Di Hotel Grand Central Pekanbaru</i>	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (Kompensasi) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan)	Berdasarkan hasil perhitungan antara variable kompensasi dengan variable kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,836 dengan signifikansi sebesar 0,000. Diperoleh nilai r tabel pada alfa 5% (2-tailed) dengan $df = n-2 = 25-2 = 23 = 0,396$ .	1. Metode analisis data penelitian sebelumnya menggunakan uji asumsi klasik sedangkan penelitian ini analisis korelasi ranks pearman..

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel	Hasil penelitian	Perbedaan
	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau		Dengan demikian maka diketahui $r_{hitung} (0,836) > r_{tabel} (0,396)$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.	
4.	<i>Eningtyas Elok Palupi (2007)</i> <i>Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Di Vico Indonesia Company Muara Badak-Kalimantan Timur</i> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Administrasi Publik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (Kompensasi) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan)	Untuk menganalisis hasil penelitian ini dengan menggunakan metode analisis Korelasi Rank Spearman antara variable kompensasi dengan variable kinerja karyawan dengan jumlah sampel 272 orang karyawan VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur. Maka diperoleh hasil analisis korelasi rank spearman sebesar 0,3708 yang dibandingkan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi ternyata mempunyai hubungan yang rendah. Hasil nilai $t_{hitung}$ sebesar 6,5606 dan nilai $t_{tabel}$ sebesar 1,9600, nilai tersebut membuktikan bahwa nilai $t_{hitung}$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}$ sehingga membuktikan hipotesa nihil ( $H_a$ ) yang diterima yaitu terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur.	Tidak ada perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini.

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai berbagai rencana kedepan dalam mencapai tujuan melalui aktivitas karyawan di masing-masing tugasnya merealisasikan rencana yang sudah ada, maka diperlukan ketaatan bahwa untuk melakukan aktivitas yang telah dibebankan kepadanya. Dalam hal ini, faktor kompensasi yang baik sangat mutlak dibutuhkan agar aktivitas perusahaan dapat diselesaikan dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari peran karyawannya. Menggerakkan karyawan merupakan suatu masalah yang tidak mudah, karena karyawan merupakan

mahluk sosial yang memiliki harga diri, perasaan dan tujuan yang berbeda-beda, mereka ingin diperlakukan sesuai kepribadian dan martabatnya sebagai manusia. Maka dari itu kompensasi sangat berperan untuk kinerja karyawan. Jika kompensasinya baik maka kinerja akan maksimal, pemberian kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan termasuk bonus dan hadiah yang diberikan perusahaan.

Hubungan kompensasi dan kinerja karyawan dapat dilihat menurut pendapat Kasmir (2016;195) dalam bukunya Manajemen Sumber daya Manusia Teori dan Praktik bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam merupakan pekerjaan dan tanggung jawab. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi, artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat (Kasmir, 2016: 225).

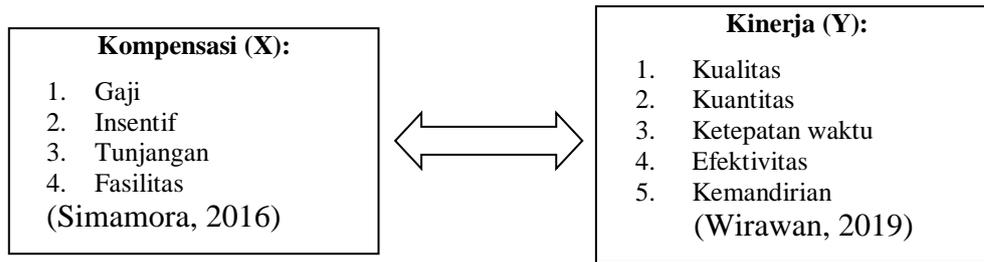
Kompensasi adalah bagian dari sistem *reward* yang berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi (J. Long dalam Widodo, 2014). Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. (Simamora, 2016) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: 1. Gaji, 2. Insentif, 3. Tunjangan, dan 4. Fasilitas

Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas, dengan kriteria apakah hasil tersebut dapat dikatakan efisien dan efektif (Robbins and Mery Coulter, 2012: 492). Indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan menurut (Robbins and Mery Coulter, 2012) indikator kerja yaitu: 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan Waktu, 4. Efektifitas, dan 5. Kemandirian

Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu mengenai Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Windi yesika Putri Sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa kompensasi diduga memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Semakin tingginya kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian diduga terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Dari uraian kerangka pemikiran di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini membuat penulis untuk melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang kompensasi pada perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan yang berlandaskan teori diatas.

Dari kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil suatu paradigma penelitian yang digambarkan dalam model penelitian berikut:

## 2.5 Konstelasi Penelitian



Gambar 2.1. Kontelasi Penelitian

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk di uji dalam kenyataan empiris. Berdasarkan teori-teori di pendukung, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan konstelasi penelitian maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga kompensasi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cukup baik
2. Diduga kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk kurang baik
3. Diduga terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan menjelaskan fenomena yang terjadi dalam bentuk hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah *statistic inferensial* yaitu teknik yang bersifat untuk untuk menganalisis sampel dan hasilnya untuk populasi.

#### **3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian didalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas/*independent variable* (X) sebagai variabel yang mempengaruhi, yaitu Kompensasi.
2. Variabel terikat / *dependent variable* (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi yaitu, Kinerja Karyawan.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis adalah satuan unit atau elemen yang dianalisis yang ingin diketahui satu atau sejumlah hal. Unit analisis penelitian pada umumnya adalah sebagian individu tetapi unit analisis juga dapat berupa kelompok, keluarga, organisasi, struktur sosial formal dan struktur sosial informal. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, yang beralamat di Jl. Karadenan-Cibinong Kab.Bogor, Jawa Barat adalah perusahaan yang memproduksi berbagai macam bahan pokok makanan sehari-hari seperti beras, gula, makanan ringan, minuman, dan lain sebagainya. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk memiliki karyawan sebanyak 30 orang. Dibagian Tim Manual DC Warehouse jika pencapaian target produksi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk akan terpenuhi apabila karyawannya bekerja secara maksimal.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Data Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut dengan metode positivisik karena berlandasan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai IPTEK baru,. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2016:7).

### 2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, *FGD*, wawancara, atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data kualitatif dalam penelitian ini meliputi : sejarah PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Warehouse Bogor, letak geografis obyek, Struktur Organisasi, Gaji karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Warehouse Bogor, dan hasil Kinerja PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Warehouse Bogor.

## 3.3.2 Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2017:132). Data primer ini berupa hasil yang peneliti dapatkan dari kuesioner dan observasi, dimana peneliti langsung terjun ke lapangan di lokasi yang sudah ditentukan yaitu PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Warehouse Bogor.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari tada yang kita butuhkan (Bungin, 2017:132). Data sekunder dari penelitian ini berupa bahan-bahan yang didapat dari kuliah, buku, jurnal, maupun internet.

## 3.4 Operasional Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel  
Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan DC Warehouse Bogor  
Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	1. Gaji	Tingkat kesesuaian dari: 1. Tingkat pemberian gaji 2. Waktu pemberian gaji 3. Jumlah pemberian gaji	Ordinal
	2. insentif	4. Tambahan gaji apanila kerja lebih baik 5. Pemberian terhadap yang berprestasi 6. Pemberian insentif pada tambahan jam kerja	Ordinal
	3. Tunjangan	7. Asuransi Kesehatan	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (X)		8. Tunjangan transportasi 9. Tunjangan jabatan	
	4. Fasilitas	10. Pemberian fasilitas berupa sarana pendidikan 11. Pemberian fasilitas kerja 12. Pemberian fasilitas berupa sarana di tempat tinggal	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	a. Kemampuan b. Keterampilan c. Hasil kerja	Ordinal
	2. Kuantitas	d. Pencapaian target e. Waktu dalam bekerja	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	f. Penyelesaian tugas tepat waktu g. Pemanfaatan waktu luang h. Kehadiran tepat waktu	Ordinal
	4. Efektifitas	i. Penggunaan sumber daya perusahaan j. Pelaksanaan peraturan	Ordinal
	5. Kemandirian	k. Komitmen kerja dengan perusahaan l. Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh populasi didalam penelitian ini dijadikan sampel dengan menggunakan metode Sensus atau sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2016:85), teknik sensus atau sampling jenuh merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Atau penelitian membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor dibagian produk yang berjumlah 30 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai *sumber*, dan berbagai *cara*. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket), interview (wawancara) dan observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. (Sugiyono, 2016:137). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner berupa pertanyaan dan observasi ke daerah tersebut.

#### 3.6.1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila

peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner merupakan juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. (Sugiyono, 2016:142). Untuk menganalisis data, penulis menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor. Dalam hal ini data kuesioner menggunakan Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Tabel 3.2. Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju(SS)	5

Sumber: (Sugiyono, 2017:94)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang untuk mengetahui tanggapan total responden.

STS	TS	KS	S	SS
8%	20%	40%	60%	80%

### 3.6.2. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (1986) dalam Sugiyono (2017:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Pada penelitian ini menggunakan jenis observasi non-partisipan, karna peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Peneliti mencatat, menganalisis dan selanjutnya dapat membuat kesimpulan tentang hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor dibagian produk.

## 3.7. Uji Kualitas Data

### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus korelasi *product moment*, jika butir kuesioner relatif banyak.

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

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y

N = Jumlah Responden

Tabel 3.3 Uji Validitas Kompensasi

Indikator	Ukuran	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Gaji	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	0,623	0,361	Valid
	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan tanggal yang sudah ditentukan pada setiap bulannya	0,751	0,361	Valid
	Saya mendapatkan gaji diatas UMK pada setiap bulannya	0,778	0,361	Valid
Insentif	Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja melebihi target	0,561	0,361	Valid
	Saya mendapatkan insentif apabila berprestasi dalam bekerja	0,468	0,361	Valid
	Saya mendapatkan insentif apabila melaksanakan lembur pada jam kerja (tambahan jam kerja)	0,623	0,361	Valid
Tunjangan	Saya mendapatkan jaminan kesehatan	0,751	0,361	Valid
	Saya menerima tunjangan transportasi dari perusahaan	0,584	0,361	Valid
	Saya menerima promosi jabatan dengan syarat kinerja meningkat	0,584	0,361	Valid
Fasilitas	Saya mendapatkan jaminan fasilitas untuk belajar	0,685	0,361	Valid
	Saya menerima dan menggunakan fasilitas kerja	0,533	0,361	Valid
	Saya menerima fasilitas diluar fasilitas kerja	0,684	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil uji coba atas butiran pernyataan variabel kompensasi kepada 30 responden dari 12 pernyataan menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	Ukuran	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Kualitas	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan	0,522	0,361	Valid
	Pegawai memiliki tingkat keterampilan yang tinggi	0,560	0,361	Valid
	Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	0,690	0,361	Valid
Kuantitas	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan hingga selesai	0,438	0,361	Valid
	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif.	0,536	0,361	Valid
Ketepatan Waktu	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan	0,541	0,361	Valid
	Pegawai memanfaatkan waktu luang dengan mengerjakan pekerjaan tambahan	0,387	0,361	Valid

Indikator	Ukuran	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
	Pegawai masuk jam kerja dengan tepat waktu	0,470	0,361	Valid
Efektivitas	Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan baik	0,578	0,361	Valid
	Pegawai mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan	0,672	0,361	Valid
Kemandirian	Pegawai handal dengan melaksanakan prosedur kerja	0,534	0,361	Valid
	Pegawai taat dan bertanggung jawab terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.	0,468	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil uji coba atas butiran pernyataan variabel kinerja karyawan kepada 30 responden dari 12 pernyataan menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelittian.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:268), reliabilitas adalah berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, dalam pandangan positif (kuantitatif) suatu data yang dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha > 0,600 maka dikatakan reliabel.

*Alpha Cronbach*

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{S_b^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Nilai Reliabilitas

$k$  = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$s_b^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$s_t^2$  = Varians total

Hasil Uji Reabilitas menurut Serkan yang dikutip (Duwi Priyanto, 2016:60) untuk menentukan instrument (alat ukur) reliabel atau tidak, bisa digunakan batasan tertentu sebagai tingkatan reliabel dengan kriteria sebagai berikut:

jika alpa:

- 0,8 – 1,0 = Reabilitas Baik
- 0,6 – 0,7 = Reabilitas Diterima
- < 0,6 = Reabilitas Kurang Baik

#### 1. Uji Reliabilitas Kompensasi

Dalam uji reliabilitas, item pernyataan yang diajukan adalah sebanyak 12, dimana 12 item ini dapat dikatakan reliabel. Berikut tabel data uji *Cronbach's Alpha*:

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	12

*Output case processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 30 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (exclude) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,905 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian telah reliabel.

#### 2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Dalam uji reliabilitas, item pernyataan yang diajukan adalah sebanyak 12, dimana 12 item ini dapat dikatakan reliabel. Berikut tabel data uji *Cronbach's Alpha*:

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	12

*Output case processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 30 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (exclude) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,856 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian telah reliabel.

### 3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

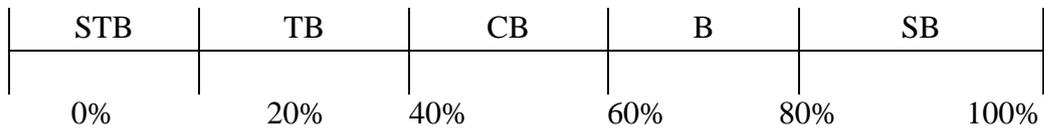
#### 1. Analisis Deskriptif

Bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai kompensasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor.

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



(Sugiyono, 2016)

Menurut Sugiono (2016) Statistika deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam metode analisis ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil yang diperoleh dari observasi, wawancara dengan metode statistik deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu cara analisis terhadap data informasi yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar dikumpulkan secara dalam dan menyeluruh, dengan penafsiran terhadap data serta penampilan secara mendalam dan menyeluruh.

## 2. Analisis Kolerasi *Rank Spearman*

Di dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan skala pada variable yaitu seperti skala nominal yaitu usia. Kolerasi *rank spearman* dengan menggunakan skala ordinal, atau berjenjang atau ranking dan bebas distribusi. Data yang berbentuk ordinal akan menggunakan rumus atau metode korelasi *rank spearman* (*Rho*). Analisis kolerasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel 1 dan variabel 2, sebagai berikut:

Rumus yang digunakan adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

dimana,

$$d^2 = \sum [ R X_i - R(Y_i) ]^2$$

Keterangan :

$r_s$  = Nilai korelasi Rank Spearman

$n$  = Ukuran sampel

$d_i$  = Selisih setiap pasangan rank

$R$  = Ranking

Dari hasil perhitungan Korelasi ( $r$ ), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut:

- Bila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna
- Bila nilai  $r = 0$ , artinya tidak ada korelasi
- Bila nilai  $r = 1$ , artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3.3. Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2014)

3. Uji Hipotesis Koefisien Kolerasi (uji T)

Pengujian selanjutnya yaitu uji hipotesis kolerasi (uji t) yaitu berfungsi untuk mencari makna hubungan variable X dengan Y, maka hasil kolerasi *rank spearmen* di uji dengan rumus :

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2014)

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Untuk mencari  $t_{\text{tabel}}$  menggunakan :

a = 0,05 dan dk = n – 2 dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$t_{h=t} \frac{\overline{n-2}}{\overline{1-r^2}}$$

Dimana :

$t_{\text{hitung}}$  = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Kaidah pengujian :

Jika :  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan.

$t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak signifikan.

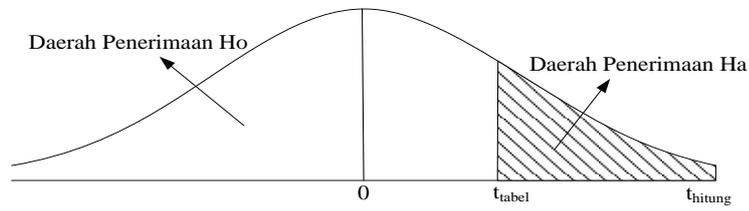
4. Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0$  (r = 0) : Tidak terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

$H_a$  (r > 0) : Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Untuk melakukan nilai t-tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% dan df = n-2 Kemudian nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel. Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- a. Terima  $H_0$  dan tolak  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat hubungan nyata antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
- b. Tolak  $H_0$  terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$  artinya, terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.



Gambar 3.1. Kurva Uji Hipotesis Distribusi Satu Arah

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

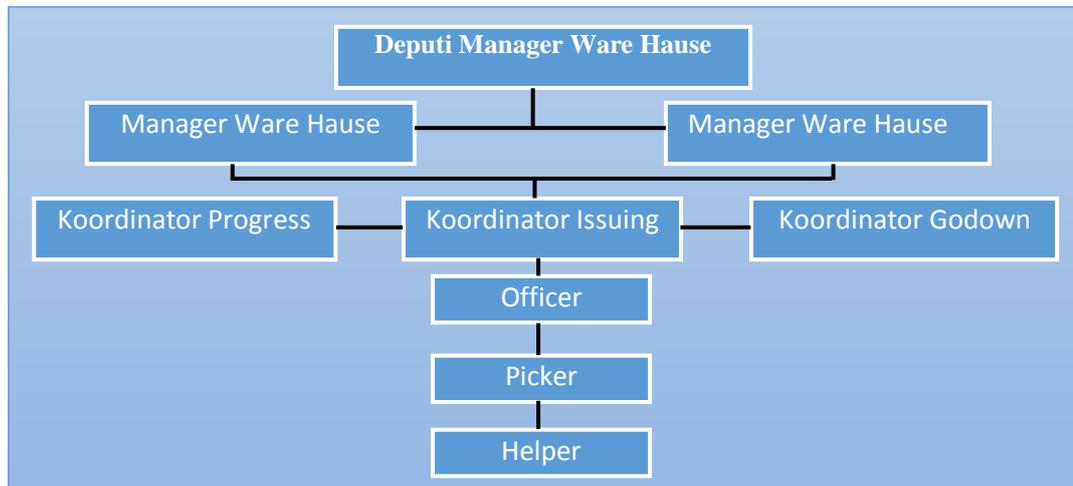
##### 4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk

PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk atau yang lebih dikenal Alfamart adalah perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari. Bergerak dalam bidang perdagangan dan distribusi rokok serta barang konsumsi lainnya. PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk atau yang lebih dikenal Alfamart Didirikan pada tahun 1989 oleh Djoko Susanto dan keluarga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart atau Perseroan), mengawali usahanya di bidang perdagangan dan distribusi, kemudian pada 1999 mulai memasuki sektor minimarket. Ekspansi secara ekponensial dimulai Perseroan pada tahun 2002 dengan mengakuisisi 141 gerai Alfaminimart dan membawa nama baru Alfamart. Saat ini Alfamart merupakan salah satu yang terdepan dalam usaha ritel, dengan melayani lebih dari 2,1 juta pelanggan setiap harinya di hampir 6.000 gerai yang tersebar di Indonesia. Alfamart menyediakan barang-barang kebutuhan pokok dengan harga yang terjangkau, tempat belanja yang nyaman, serta lokasi yang mudah dijangkau. Didukung lebih dari 60.000 karyawan menjadikan Alfamart sebagai salah satu pembuka lapangan kerja terbesar di Indonesia.

##### 4.1.2. Kegiatan Usaha

Merupakan kantor perusahaan waralaba minimarket Alfamart. Melalui kantor ini PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk atau Alfamart melakukan manajemen, pemasokan produk, hingga gudang barang, melakukan perekrutan pegawai, pembukaan lowongan kerja alfamart dan lainnya.

##### 4.1.3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan

#### 4.1.4 Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor.

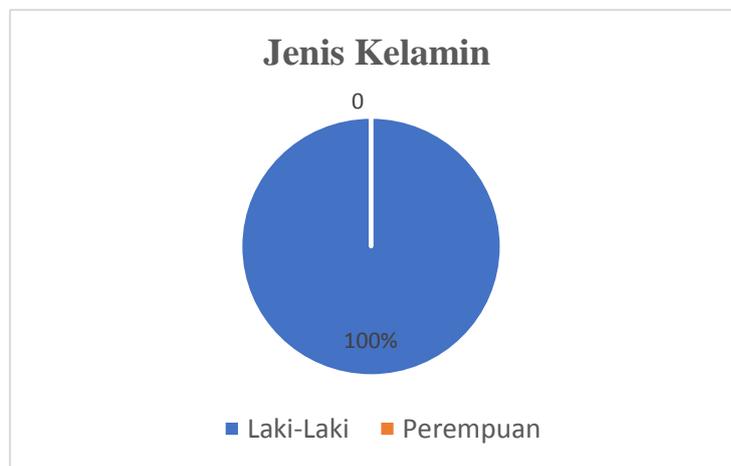
##### 1. Jenis Kelamin Responden

Di lihat dari sisi gender, gambaran dari 30 orang responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	30	100
2	Perempuan	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer , diolah (2020)



Gambar 4.2. Jenis Kelamin Responden

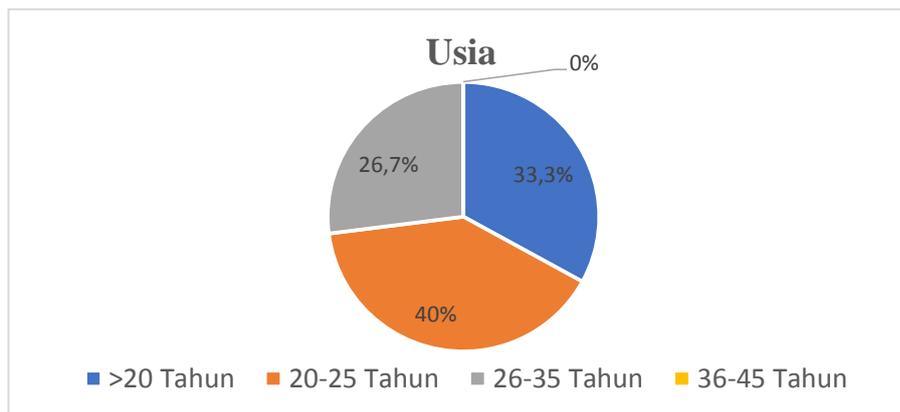
Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa dari 30 responden karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor secara keseluruhan berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 100%.

##### 2. Usia Responden

Tabel 4.2. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	< 20 Tahun	10	33,3
2	20 – 25 Tahun	12	40
3	26 – 35 Tahun	8	26,7
4	36 – 45 Tahun	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer, diolah (2020)



Gambar 4.3. Usia Responden

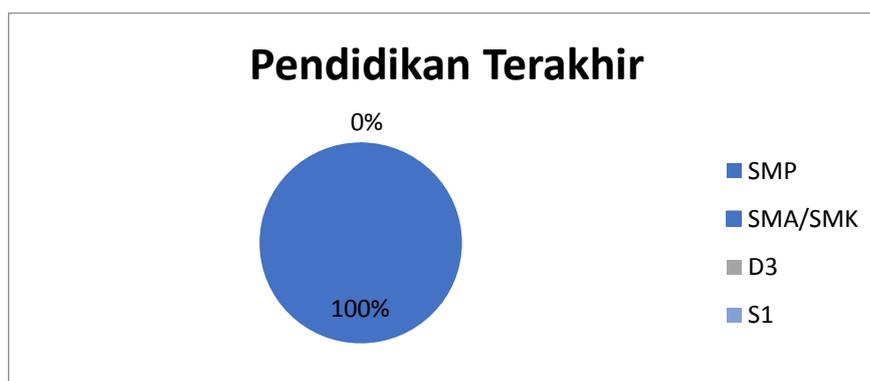
Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 12 orang dengan presentase 40% berusia antara 20-25 tahun, diikuti dengan 10 orang dengan presentase 33,3% usia <20 tahun, kemudian sebanyak 8 orang dengan presentase 26,7% berusia 26-35 tahun. Hal ini menyatakan bahwa karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor mayoritasnya berusia antara 20-25 tahun.

### 3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMP	0	0
2	SMA/SMK	30	100
3	D3	0	0
4	S1	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer, diolah (2020)



Gambar 4.4. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan responden tingkat pendidikan terakhirnya adalah lulusan SMA/SMK dengan presentase 100%.

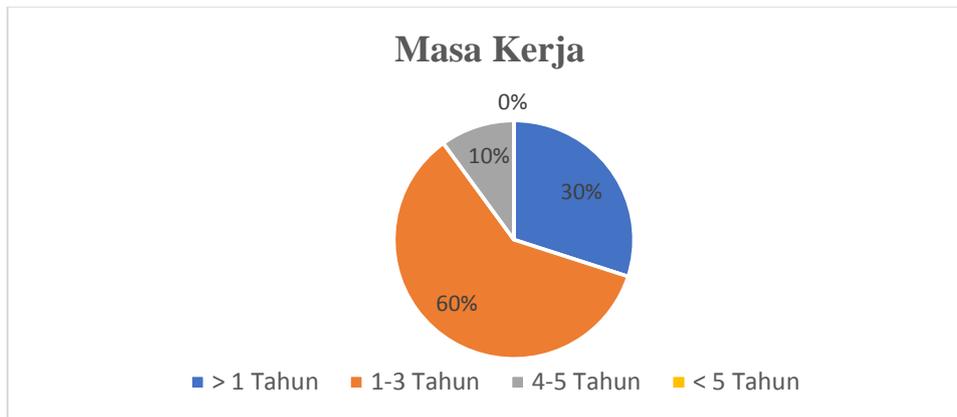
### 4. Masa Kerja Responden

Dibawah ini gambaran masa kerja responden sebanyak 73 orang :

Tabel 4.4. Masa Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	9	30
2	1 – 3 Tahun	18	60
3	4 – 5 Tahun	3	10
4	> 5 Tahun	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer, diolah (2020)



Gambar 4.5. Masa Kerja Responden

Berdasarkan tabel dan grafik di atas bahwa responden bekerja <1 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 3%, responden bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 60%, dan responden bekerja masa kerja 4-5 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 10%. Hal ini menyatakan bahwa karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor mayoritas masa kerja 1-3 tahun.

## 4.2 Analisis Deskriptif

Dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari disiplin kerja dan kinerja karyawan, di mana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan dijelaskan menggunakan analisis deskriptif dan akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS 25.

### 4.2.1 Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Adapun indikator kompensasi yang digunakan untuk menjadi tolak ukur seberapa besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu: Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas. Untuk mencapai keberhasilan karyawan perusahaan harus memaksimalkan kompensasi melalui indikator-indikator yang akan menimbulkan keberhasilan suatu

organisasi karena kemampuan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang mana hal ini dapat tercapai tergantung kinerja karyawannya. Selanjutnya bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, untuk mengetahui sejauh mana Kompensasi yang diberikan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kompensasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui tabel berikut:

### 1. Gaji

- a. Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan

Tabel 4.5. Jawaban mengenai “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	10	50	33,3
Sering	4	19	76	63,4
Kadang-Kadang	3	1	3	3,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	129	100

Sumber : data primer, diolah 2020

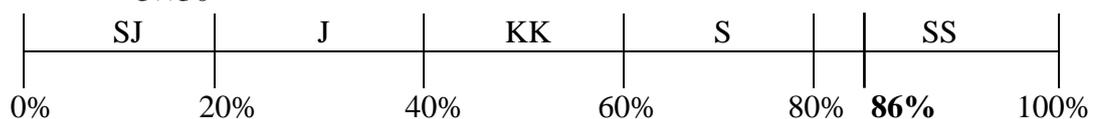
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 33,3%, dan yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan presentase 63,4% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 63,4% dengan pernyataan “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan.

Jadi dari tabel diatas gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 63,4%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 86\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan” tersebut sebesar 86% yang artinya sangat sering.

- b. Saya mendapatkan gaji sesuai dengan tanggal yang sudah ditentukan pada setiap bulannya

Tabel 4.6. Jawaban mengenai “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan tanggal yang sudah ditentukan pada setiap bulannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	9	45	30
Sering	4	19	76	63,4
Kadang-Kadang	3	2	6	6,6
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100

Sumber : data primer, diolah 2020

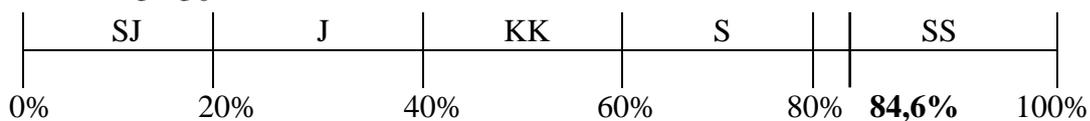
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 30%, dan yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan presentase 63,4% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan presentase 6,6%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 63,4% dengan pernyataan “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan tanggal yang sudah ditentukan pada setiap bulannya“. Ini artinya bahwa responden mendapatkan gajitepat waktu sesuai dengan tanggal yang sudah ditetapkan..

Jadi dari tabel diatas gaji yang diterima sesuai tangga yang sudah ditentukan dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 63,4%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 84,6\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan tanggal yang sudah ditentukan pada setiap bulannya” tersebut sebesar 84,6% yang artinya sangat sering.

- c. Saya mendapatkan gaji diatas UMK pada setiap bulannya

Tabel 4.7. Jawaban mengenai “Saya mendapatkan gaji diatas UMK pada setiap bulannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	8	40	26,7
Sering	4	18	72	60
Kadang-Kadang	3	4	12	13,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	124	100

Sumber : data primer, diolah 2020

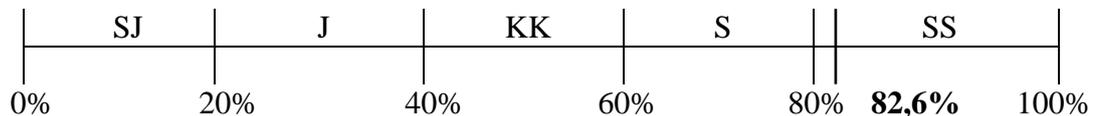
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 26,7%, dan yang menjawab sering sebanyak 18 orang dengan presentase 60% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan presentase 13,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 60% dengan pernyataan “Saya mendapatkan gaji diatas UMK pada setiap bulannya”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan gaji diatas UMK.

Jadi dari tabel diatas gaji yang diterima sesuai dengan UMK dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 60%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{124}{5 \times 30} \times 100\% = 82,6\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan gaji diatas UMK pada setiap bulannya” tersebut sebesar 82,6% yang artinya sangat sering.

## 2. Insentif

- a. Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja melebihi target

Tabel 4.8. Jawaban mengenai “Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja melebihi target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	9	45	30
Sering	4	19	76	63,4
Kadang-Kadang	3	2	6	6,6
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100

Sumber : data primer, diolah 2020

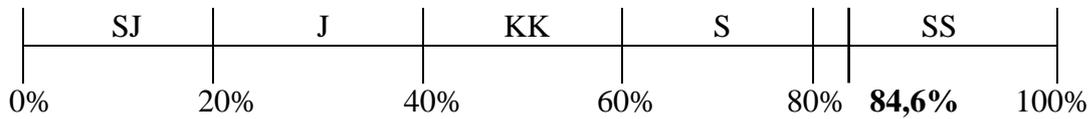
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 30%, dan yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan presentase 63,4% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan presentase 6,6%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 63,4% dengan pernyataan “Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja melebihi target”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan gaji tambahan apabila kerja melebihi target.

Jadi dari tabel diatas bahwa Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja melebihi target dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 63,4%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 84,6\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja melebihi target” tersebut sebesar 84,6% yang artinya sangat sering.

- b. Saya mendapatkan insentif apabila berprestasi dalam bekerja

Tabel 4.9. Jawaban mengenai “Saya mendapatkan insentif apabila berprestasi dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	8	40	26,7
Sering	4	18	72	60
Kadang-Kadang	3	3	9	10
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	1	1	3,3
Jumlah		30	122	100

Sumber : data primer, diolah 2020

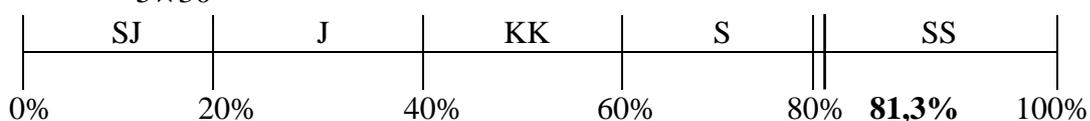
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 26,7%, dan yang menjawab sering sebanyak 18 orang dengan presentase 60% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan presentase 10%, dan yang menjawab sangat jarang sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 60% dengan pernyataan “Saya mendapatkan insentif apabila berprestasi dalam bekerja”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan insentif apabila berprestasi dalam bekerja.

Jadi dari tabel diatas responden mendapatkan insentif apabila berprestasi dalam bekerja dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 60%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81,3\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan insentif apabila berprestasi dalam bekerja” tersebut sebesar 81,3% yang artinya sangat sering.

- c. Saya mendapatkan insentif apabila melaksanakan lembur pada jam kerja (tambahan jam kerja)

Tabel 4.10. Jawaban mengenai “Saya mendapatkan insentif apabila melaksanakan lembur pada jam kerja (tambahan jam kerja)”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	11	55	36,7
Sering	4	19	76	63,3
Kadang-Kadang	3	0	0	0
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	131	100

Sumber : data primer, diolah 2020

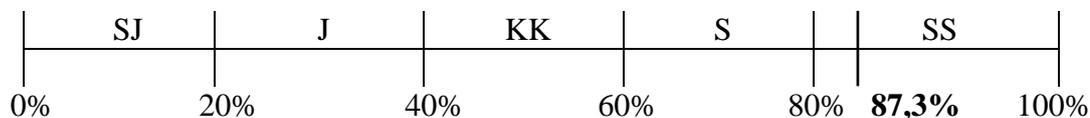
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 36,7%, dan yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan presentase 63,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 63,3% dengan pernyataan “Saya mendapatkan insentif apabila melaksanakan lembur pada jam kerja (tambahan jam kerja)”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan insentif apabila mendapatkan jam kerja tambahan.

Jadi dari tabel diatas Saya mendapatkan insentif apabila melaksanakan lembur pada jam kerja (tambahan jam kerja) dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 63,3%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{131}{5 \times 30} \times 100\% = 87,3\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan insentif apabila melaksanakan lembur pada jam kerja (tambahan jam kerja)” tersebut sebesar 87,3% yang artinya sangat sering.

## 3. Tunjangan

## a. Saya mendapatkan jaminan kesehatan

Tabel 4.11. Jawaban mengenai “Saya mendapatkan jaminan kesehatan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	6	30	20
Sering	4	18	72	60
Kadang-Kadang	3	6	18	20
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	120	100

Sumber : data primer, diolah 2020

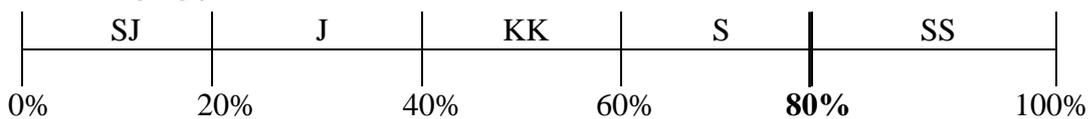
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 20%, dan yang menjawab sering sebanyak 18 orang dengan presentase 60%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan presentase 20%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 60% dengan pernyataan “Saya mendapatkan jaminan kesehatan”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan jaminan kesehatan.

Jadi dari tabel diatas Saya mendapatkan jaminan kesehatan dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 60%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan jaminan kesehatan” tersebut sebesar 80% yang artinya sangat sering.

## b. Saya menerima tunjangan transportasi dari perusahaan

Tabel 4.12. Jawaban mengenai “Saya menerima tunjangan transportasi dari perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	6	30	20
Sering	4	23	92	76,7
Kadang-Kadang	3	1	3	3,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 20%,

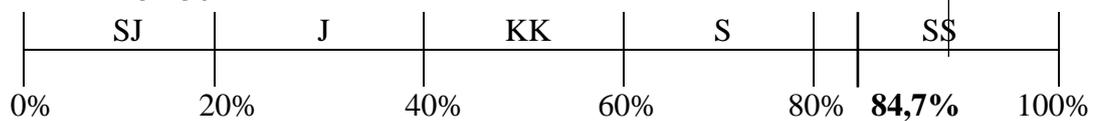
dan yang menjawab sering sebanyak 23 orang dengan presentase 76,3%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 76,7% dengan pernyataan “Saya menerima tunjangan transportasi dari perusahaan”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan jaminan transportasi.

Jadi dari tabel diatas Saya menerima tunjangan transportasi dari perusahaan dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 76,7%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 84,7\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya menerima tunjangan transportasi dari perusahaan” tersebut sebesar 84,7% yang artinya sangat sering.

- c. Saya menerima promosi jabatan dengan syarat kinerja meningkat

Tabel 4.13. Jawaban mengenai “Saya menerima promosi jabatan dengan syarat kinerja meningkat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	9	45	30
Sering	4	19	76	63,3
Kadang-Kadang	3	2	6	6,7
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100

Sumber : data primer, diolah 2020

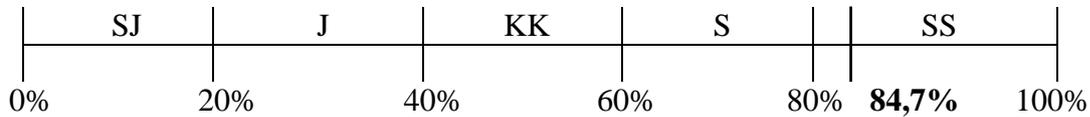
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 30%, dan yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan presentase 63,3%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 63,3% dengan pernyataan “Saya menerima promosi jabatan dengan syarat kinerja meningkat”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan promosi jabatan dengan syarat kinerja meningkat.

Jadi dari tabel diatas Saya menerima promosi jabatan dengan syarat kinerja meningkat dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 63,3%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 84,7\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya menerima promosi jabatan dengan syarat kinerja meningkat” tersebut sebesar 84,7% yang artinya sangat sering.

#### 4. Fasilitas

##### a. Saya mendapatkan jaminan fasilitas untuk belajar

Tabel 4.14. Jawaban mengenai “Saya mendapatkan jaminan fasilitas untuk belajar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	9	45	30
Sering	4	19	76	63,3
Kadang-Kadang	3	1	3	3,3
Jarang	2	1	2	3,3
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	126	100

Sumber : data primer, diolah 2020

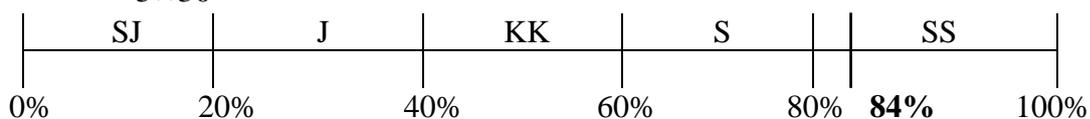
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 30%, dan yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan presentase 63,3%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, dan yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 63,3% dengan pernyataan “Saya mendapatkan jaminan fasilitas untuk belajar”. Ini artinya bahwa responden mendapatkan jaminan fasilitas untuk belajar.

Jadi dari tabel diatas Saya mendapatkan jaminan fasilitas untuk belajar dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 63,3%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mendapatkan jaminan fasilitas untuk belajar” tersebut sebesar 84% yang artinya sangat sering.

## b. Saya menerima dan menggunakan fasilitas kerja

Tabel 4.15. Jawaban mengenai “Saya menerima dan menggunakan fasilitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	6	30	20
Sering	4	20	80	66,7
Kadang-Kadang	3	3	9	10
Jarang	2	1	2	3,3
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	121	100

Sumber : data primer, diolah 2020

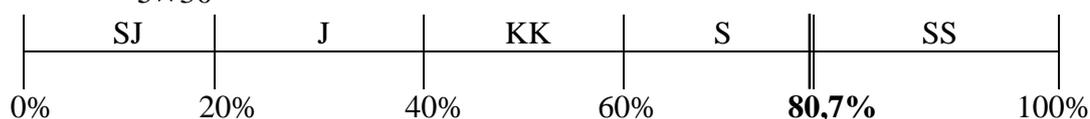
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 20%, dan yang menjawab sering sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan presentase 10%, dan yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 66,7% dengan pernyataan “Saya menerima dan menggunakan fasilitas kerja”. Ini artinya bahwa responden menerima dan menggunakan fasilitas kerja.

Jadi dari tabel diatas Saya menerima dan menggunakan fasilitas kerja dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 66,7%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{121}{5 \times 30} \times 100\% = 80,7\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya menerima dan menggunakan fasilitas kerja” tersebut sebesar 80,7% yang artinya sangat sering.

## c. Saya menerima fasilitas diluar fasilitas kerja

Tabel 4.16 Jawaban mengenai “Saya menerima fasilitas diluar fasilitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	9	45	30
Sering	4	16	64	53,3
Kadang-Kadang	3	4	12	13,3
Jarang	2	1	2	3,3
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	123	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 30%, dan yang menjawab sering sebanyak 16 orang dengan presentase 53,3%,

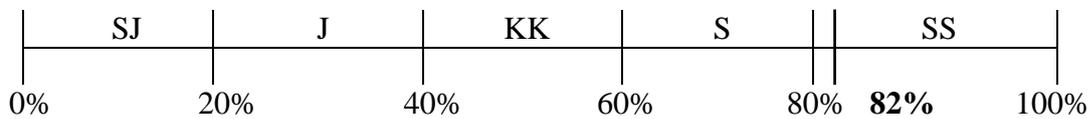
dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan presentase 13,3%, dan yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 53,3% dengan pernyataan “Saya menerima fasilitas diluar fasilitas kerja”. Ini artinya bahwa responden menerima fasilitas diluarfasilitas kerja.

Jadi dari tabel diatas Saya menerima fasilitas diluar fasilitas kerja dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 53,3%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 82\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Saya menerima fasilitas diluar fasilitas kerja” tersebut sebesar 82% yang artinya sangat sering.

Tabel 4.17. Hasil Statistik Kompensasi

Statistics		
VAR00013		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		50.0667
Std. Error of Mean		.83450
Median		49.0000
Mode		48.00
Std. Deviation		4.57077
Variance		20.892
Range		18.00
Minimum		41.00
Maximum		59.00
Sum		1502.00

Sumber: Output SPSS 25

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kompensasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 50,06, dengan range 18 dan total skor sebesar 1502. Untuk mengetahui penerapan kompensasi yang ada di Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah} \text{ jumlah pertanyaan} + \text{skor tertinggi} \text{ jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik X} = \frac{1 \ 12 + 5 \ 12}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 50,06 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai  $50,06 > 36$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kompensasi (X) dapat dikatakan baik. Hal ini menunjukkan dan menjawab atas rumusan masalah bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, dapat disimpulkan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor terhadap karyawan adalah baik.

Tabel 4.18. Hasil Rata-rata Kompensasi

No	Indikator Kompensasi	Tanggapan Responden(%)	Rata-rata Per Indikator (%)
1	Gaji - Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan - Saya mendapatkan gaji sesuai dengan tanggal yang sudah ditentukan pada setiap bulannya - Saya mendapatkan gaji diatas UMK pada setiap bulannya	86 84,6 82,6	84,4
2	Insentif - Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja melebihi target - Saya mendapatkan insentif apabila berprestasi dalam bekerja - Saya mendapatkan insentif apabila melaksanakan lembur pada jam kerja (tambahan jam kerja)	84,6 81,3 87,3	84,4
3	Tunjangan - Saya mendapatkan jaminan kesehatan - Saya menerima tunjangan transportasi dari perusahaan - Saya menerima promosi jabatan dengan syarat kinerja meningkat	80 84,7 84,7	83,8
4	Fasilitas - Saya mendapatkan jaminan fasilitas untuk belajar - Saya menerima dan menggunakan fasilitas kerja - Saya menerima fasilitas diluar fasilitas kerja	84 80,7 82	82,3
Rata-rata			83,7

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan data di atas indikator kompensasi yang tertinggi adalah indikator “Gaji dan Insentif” dengan rata-rata sebesar 84,4% dengan sub judul “Saya mendapatkan insentif apabila melaksanakan lembur pada jam kerja (tambahan jam kerja)” dengan skor 87,3%. Sedangkan yang terendah pada indikator “Fasilitas” dengan skor rata-rata per indikator sebesar 82,3% mengenai “Saya menerima fasilitas diluar fasilitas kerja” dengan skor tanggapan responden sebesar 82%. Pada indikator terendah mengenai kompensasi perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas untuk menjamin kebutuhan kerja karyawannya, untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya perusahaan memperhatikan serta menyediakan apa saja fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawannya sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat pada setiap periode selanjutnya.

#### 4.2.2 Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena baik buruknya kinerja karyawan akan menentukan keuntungan atau kerugian untuk perusahaan. PT

Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor melakukan penilaian kinerja setiap hari namun hasil rekapan penilaian diumumkan setiap sebulan sekali, secara berkala dan terus-menerus. Sebagaimana penilaian kinerja PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor dapat dilihat pada tabel 1.3 bahwa kinerja karyawan masih dibawah target yang sudah di tetapkan. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan melalui 5 indikator kinerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut:

### 1. Kualitas

#### a. Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan

Tabel 4.19. Jawaban mengenai “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	11	55	36,6
Sering	4	14	56	46,7
Kadang-Kadang	3	5	15	16,7
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	126	100

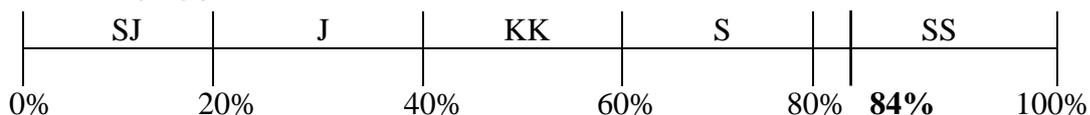
Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 36,6%, dan yang menjawab sering sebanyak 14 orang dengan presentase 46,7%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan presentase 16,7. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 46,7% dengan pernyataan “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan”. Ini artinya bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan penuh perhitungan. Jadi dari tabel diatas Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 46,7%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan” tersebut sebesar 84% yang artinya sangat sering.

b. Pegawai memiliki tingkat keterampilan yang tinggi

Tabel 4.20. Jawaban mengenai “Pegawai memiliki tingkat keterampilan yang tinggi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	7	35	23,3
Sering	4	22	88	73,3
Kadang-Kadang	3	1	3	3,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	126	100

Sumber : data primer, diolah 2020

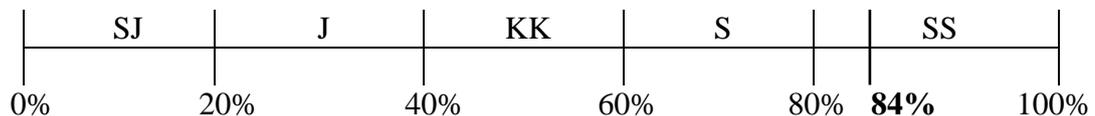
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 23,3%, dan yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan presentase 73,3%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 73,3% dengan pernyataan “Pegawai memiliki tingkat keterampilan yang tinggi”. Ini artinya bahwa karyawan memiliki tingkat keterampilan tinggi.

Jadi dari tabel diatas Pegawai memiliki tingkat keterampilan yang tinggi dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 73,3%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai memiliki tingkat keterampilan yang tinggi ” tersebut sebesar 84% yang artinya sangat sering.

c. Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan

Tabel 4.21. Jawaban mengenai “Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	7	35	23,3
Sering	4	21	84	70
Kadang-Kadang	3	2	6	6,7
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	125	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar

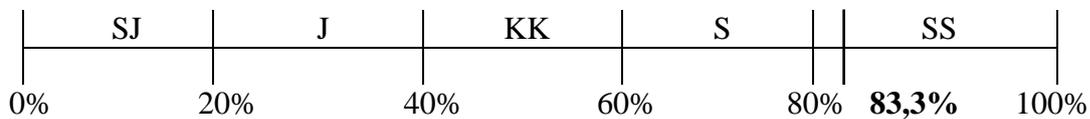
23,3%, dan yang menjawab sering sebanyak 21 orang dengan presentase 70%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 70% dengan pernyataan “Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan”. Ini artinya bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan cekatan.

Jadi dari tabel diatas Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 70%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{125}{5 \times 30} \times 100\% = 83,3\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan” tersebut sebesar 83,3% yang artinya sangat sering.

## 2. Kuantitas

### a. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan hingga selesai

Tabel 4.22. Jawaban mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan hingga selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	10	50	33,3
Sering	4	16	64	53,3
Kadang-Kadang	3	4	12	13,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	126	100

Sumber : data primer, diolah 2020

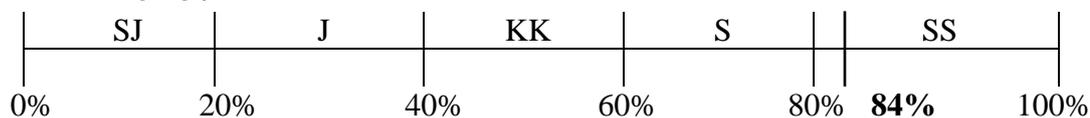
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 33,3%, dan yang menjawab sering sebanyak 16 orang dengan presentase 53,3%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan presentase 13,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 53,3% dengan pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan hingga selesai”. Ini artinya bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan hingga selesai.

Jadi dari tabel diatas Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan hingga selesai dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 53,3%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan hingga selesai” tersebut sebesar 84% yang artinya sangat sering.

- b. Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif

Tabel 4.23. Jawaban mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	9	45	30
Sering	4	19	76	63,3
Kadang-Kadang	3	1	3	3,3
Jarang	2	1	2	3,3
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	126	100

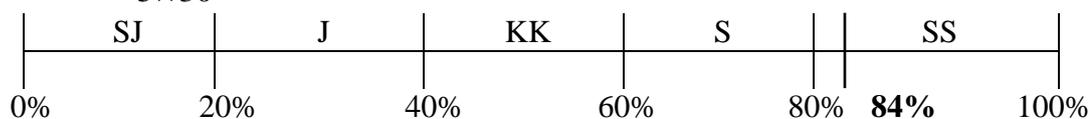
Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 30%, dan yang menjawab sering sebanyak 19 orang dengan presentase 63,3%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%, dan yang menjawab jarang sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 63,3% dengan pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif”. Ini artinya bahwa karyawan menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif. Jadi dari tabel diatas Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 63,3%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif” tersebut sebesar 84% yang artinya sangat sering.

### 3. Ketepatan Waktu

- a. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan

Tabel 4.24. Jawaban mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	10	50	33,3
Sering	4	16	64	53,3
Kadang-Kadang	3	4	12	13,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	126	100

Sumber : data primer, diolah 2020

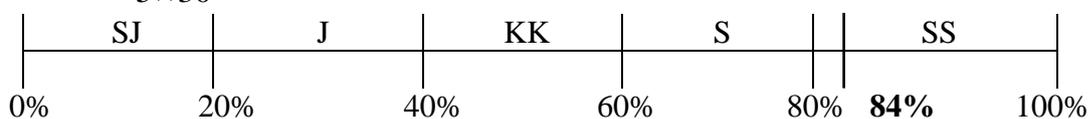
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 33,3%, dan yang menjawab sering sebanyak 16 orang dengan presentase 53,3%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan presentase 13,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 53,3% dengan pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan”. Ini artinya karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Jadi dari tabel diatas Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 53,3%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan” tersebut sebesar 84% yang artinya sangat sering.

- b. Pegawai memanfaatkan waktu luang dengan mengerjakan pekerjaan tambahan

Tabel 4.25. Jawaban mengenai “Pegawai memanfaatkan waktu luang dengan mengerjakan pekerjaan tambahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	7	35	23,3
Sering	4	21	84	70
Kadang-Kadang	3	2	6	6,7
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	125	100

Sumber : data primer, diolah 2020

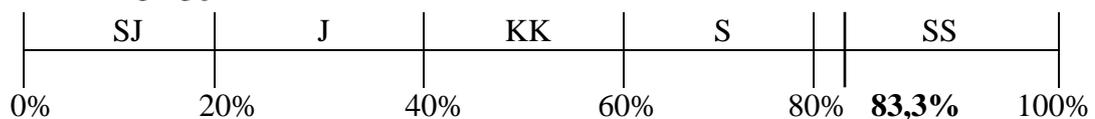
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 23,3%, dan yang menjawab sering sebanyak 21 orang dengan presentase 70%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 70% dengan pernyataan “Pegawai memanfaatkan waktu luang dengan mengerjakan pekerjaan tambahan”. Ini artinya bahwa karyawan memanfaatkan waktu luang dengan mengerjakan pekerjaan tambahan.

Jadi dari tabel diatas Pegawai memanfaatkan waktu luang dengan mengerjakan pekerjaan tambahan dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 70%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{125}{5 \times 30} \times 100\% = 83,3\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai memanfaatkan waktu luang dengan mengerjakan pekerjaan tambahan” tersebut sebesar 83,3% yang artinya sangat sering.

- c. Pegawai masuk jam kerja dengan tepat waktu

Tabel 4.26. Jawaban mengenai “Pegawai masuk jam kerja dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	7	35	23,3
Sering	4	22	88	73,3
Kadang-Kadang	3	1	3	3,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	126	100

Sumber : data primer, diolah 2020

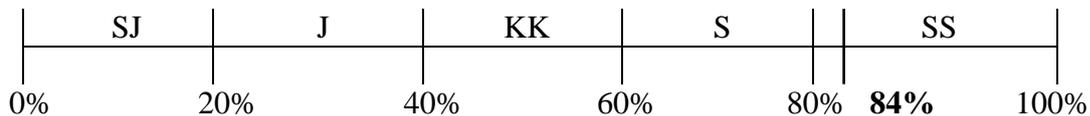
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 23,3%, dan yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan presentase 73,3%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 73,3% dengan pernyataan “Pegawai masuk jam kerja dengan tepat waktu”. Ini artinya bahwa karyawan masuk kerja tepat waktu.

Jadi dari tabel diatas Pegawai masuk jam kerja dengan tepat waktu dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 73,3%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai masuk jam kerja dengan tepat waktu” tersebut sebesar 84% yang artinya sangat sering.

#### 4. Efektivitas

##### a. Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan baik

Tabel 4.27 Jawaban mengenai “Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	11	55	36,7
Sering	4	15	60	50
Kadang-Kadang	3	4	12	13,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100

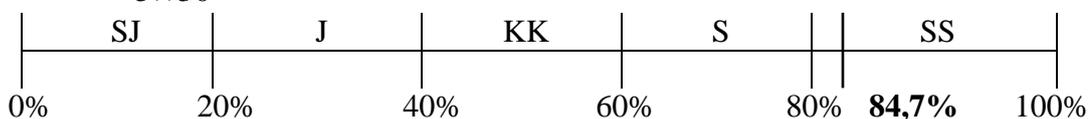
Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 36,7%, dan yang menjawab sering sebanyak 15 orang dengan presentase 50%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan presentase 13,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 50% dengan pernyataan “Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan baik”. Ini artinya karyawan memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan baik. Jadi dari tabel diatas Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan baik dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 50%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 84,7\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan baik” tersebut sebesar 84,7% yang artinya sangat sering.

- b. Pegawai mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan

Tabel 4.28. Jawaban mengenai “Pegawai mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	7	35	23,3
Sering	4	22	88	73,3
Kadang-Kadang	3	1	3	3,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	126	100

Sumber : data primer, diolah 2020

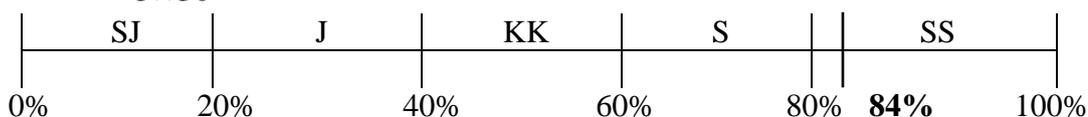
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 23,3%, dan yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan presentase 73,3%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 73,3% dengan pernyataan “Pegawai mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan”. Ini artinya bahwa karyawan mematuhi aturan perusahaan.

Jadi dari tabel diatas Pegawai mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 73,3%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan” tersebut sebesar 84% yang artinya sangat sering.

## 5. Kemandirian

## a. Pegawai handal dengan melaksanakan prosedur kerja

Tabel 4.29. Jawaban mengenai “Pegawai handal dengan melaksanakan prosedur kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	6	30	20
Sering	4	23	92	76,7
Kadang-Kadang	3	1	3	3,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	125	100

Sumber : data primer, diolah 2020

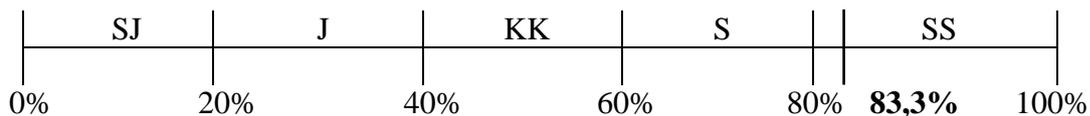
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 20%, dan yang menjawab sering sebanyak 23 orang dengan presentase 76,7%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 76,7% dengan pernyataan “Pegawai handal dengan melaksanakan prosedur kerja”. Ini artinya bahwa karyawan handal melaksanakan prosedur kerja.

Jadi dari tabel diatas Pegawai handal dengan melaksanakan prosedur kerja dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 73,3%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{125}{5 \times 30} \times 100\% = 83,3\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai handal dengan melaksanakan prosedur kerja” tersebut sebesar 83,3% yang artinya sangat sering.

## b. Pegawai taat dan bertanggung jawab terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan

Tabel 4.30. Jawaban mengenai “Pegawai taat dan bertanggung jawab terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	6	30	20
Sering	4	22	88	73,3
Kadang-Kadang	3	2	6	6,7
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		30	124	100

Sumber : data primer, diolah 2020

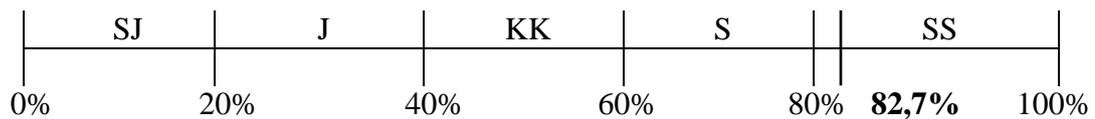
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat sering sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 20%, dan yang menjawab sering sebanyak 22 orang dengan presentase 73,3%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Sering” yaitu dengan presentase sebesar 73,3% dengan pernyataan “Pegawai taat dan bertanggung jawab terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan”. Ini artinya bahwa karyawan taat dan bertanggungjawab pada semua aturan.

Jadi dari tabel diatas Pegawai taat dan bertanggung jawab terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan dikategorikan cukup baik dengan presentase sebesar 73,3%.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertinggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{124}{5 \times 30} \times 100\% = 82,7\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pegawai taat dan bertanggung jawab terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan” tersebut sebesar 82,7% yang artinya sangat sering.

Tabel 4.31 Hasil Statistik Kompensasi

Statistics		
Varibel Y		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		50.2667
Std. Error of Mean		.89048
Median		49.5000
Mode		48.00
Std. Deviation		4.87735
Variance		23.789
Range		21.00
Minimum		39.00
Maximum		60.00
Sum		1508.00

Sumber: Output SPSS 25

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 50,26, dengan range 21 dan total skor sebesar 1508. Untuk mengetahui penerapan kinerja karyawan yang ada di Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah jumlah pertanyaan} + \text{skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik } X = \frac{1 \ 12 + 5 \ 12}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 50,26 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai  $50,26 > 36$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik. Hal ini menunjukkan dan menjawab atas rumusan masalah bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor, dapat disimpulkan kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor adalah baik.

Tabel 4.32. Hasil Rata-rata Kinerja Karyawan

No	Indikator Kompensasi	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per Indikator (%)
1	Kualitas - Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan - Pegawai memiliki tingkat keterampilan yang tinggi - Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	84 84 83,3	83,7
2	Kuantitas - Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan hingga selesai. - Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif.	84 84	84
3	Ketepatan waktu - Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan - Pegawai memanfaatkan waktu luang dengan mengerjakan pekerjaan tambahan - Pegawai masuk jam kerja dengan tepat waktu	84 83,3 84	83,7
4	Efektivitas - Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan baik - Pegawai mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan	84,7 84	84,35
5	Kemandirian - Pegawai handal dengan melaksanakan prosedur kerja. - Pegawai taat dan bertanggung jawab terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.	83,3 82,7	83
	Rata-rata		83,7

Berdasarkan data di atas indikator Kinerja Karyawan yang tertinggi adalah indikator “Efektivitas” dengan rata-rata sebesar 84,35% dengan sub judul “Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan baik” dengan skor 84,7%. Sedangkan yang terendah pada indikator “Kemandirian” dengan skor rata-rata per indikator sebesar 83% mengenai “Pegawai taat dan bertanggung jawab terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.” dengan skor tanggapan responden sebesar 82,7%. Dapat dilihat pada indicator terendah maka karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Warehouse Bogor harus lebih memperhatikan ketaatan dan tanggung jawab pada aturan perusahaan hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan cara memantau absensi dan tata tertib perusahaan agar

karyawan yang telah melampaui batas aturan perusahaan pun akan segera memanggil dan memberikan sanksi sesuai aturan yang berlaku pada perusahaan.

### 4.2.3 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* dengan responden sebanyak 30 responden:

Tabel 4.33. Analisis Kompensasi dengan Kinerja Karyawan  
**Correlations**

		Kompensasi	Kinerja Karyawan	
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	
		Sig. (2-tailed)	.	
		N	30	
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.608**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 25

Output *Correlation* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor, dapat diketahui dari korelasi antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan dapat dinilai koefisien sebesar 0,608. Artinya kompensasi dengan Kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 4.34. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199		Sangat Rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599		Sedang
0.60 – 0.799	<b>0,608</b>	<b>Kuat</b>
0.80 – 1.000		Sangat Kuat

Sumber : data sekunder, diolah 2020

#### 2. Uji Hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya:

##### a. Mencari $t_{\text{tabel}}$

Mencari  $t_{\text{tabel}}$  dilakukan dengan signifikan 5% atau 0.05 dan derajat bebas (df)  $n-2$  atau  $30-2 = 28$ . Hasil yang diperoleh adalah 1,70113.

b. Mencari  $t_{hitung}$ 

Untuk mencari berapa nilai  $t_{hitung}$  maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = rs \sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$$

$$t = 0.0608 \sqrt{\frac{30-2}{1-0.608^2}}$$

$$t = 0.0608 \sqrt{\frac{28}{1-0.3696}}$$

$$t = 0.0608 \sqrt{44,4262}$$

$$t = 0.608 \times 6,6652$$

$$t_{hitung} = 4,0525$$

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

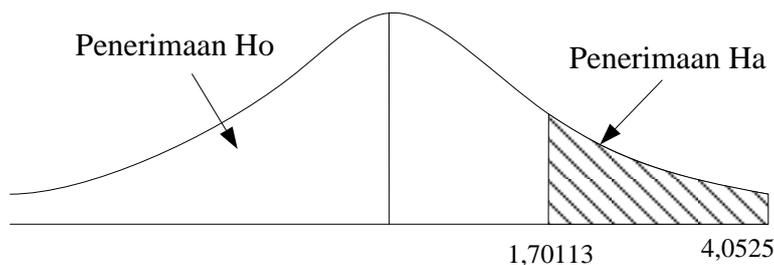
a.  $H_0 (r < 0)$ 

Tidak terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor

b.  $H_a (r > 0)$ 

Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 4,0525 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.70113, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,0525 > 1.70113$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor.



Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

### 4.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari analisis antara hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan, unit analisis adalah karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan kinerja .

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi, karyawan akan mampu menciptakan kinerja yang maksimal. Tingkat kompensasi dapat diukur melalui imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut pengukuran yang dilakukan melalui kuesioner kompensasi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor sebesar 50,06 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai  $50,06 > 36$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kompensasi (X) dapat dikatakan baik.

Kompensasi yang baik sangat mutlak dibutuhkan agar aktivitas perusahaan dapat diselesaikan dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan. Dengan pemberian kompensasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka memberikan hal positif bagi kemajuan suatu perusahaan. Kinerja PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor menurut pengukuran yang dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 50,26 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai  $50,26 > 36$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat diketahui dari korelasi antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan dapat dinilai koefisien sebesar 0,608. Artinya kompensasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,0525 > 1,70113$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi yang di berikan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (Y), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Dari 4 indikator kompensasi (Variabel X), bahwa indikator dengan rata-rata tertinggi yaitu “Gaji dan Insentif” dengan rata-rata sebesar 84,4% dengan sub judul “Saya mendapatkan insentif apabila melaksanakan lembur pada jam kerja (tambahan jam kerja)” dengan skor 87,33%. Sedangkan yang terendah pada indikator “Fasilitas”

dengan skor rata-rata per indikator sebesar 82,3% mengenai “Saya menerima fasilitas diluar fasilitas kerja.” dengan skor tanggapan responden sebesar 82%.

Dari 5 indikator Kinerja Karyawan (Variabel Y), bahwa indikator “Efektivitas” dengan rata-rata sebesar 84,35% dengan sub judul “Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan baik”, dengan skor 84,7%. Sedangkan yang terendah pada indikator “kemandirian” dengan skor rata-rata per indikator sebesar 83% mengenai “Pegawai taat dan bertanggung jawab terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan” dengan skor tanggapan responden sebesar 82,7%.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan bab sebelumnya maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor baik, dimana skor rata-rata empirik sebesar 50.06 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36, dimana skor empirik  $>$  skor teoritis yaitu sebesar  $50,06 > 36$ . Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen-instrumen mengenai kompensasi tersebut baik
2. Kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor baik, dimana skor rata-rata empirik sebesar 50,26 dan rata-rata teoritik sebesar 36, dimana skor empirik  $>$  skor teoritis yaitu sebesar  $50,26 > 36$ . Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen-instrumen kinerja karyawan tersebut baik.
3. Terdapat hubungan positif yang kuat antara kompensasi dengan Kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor, dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini: Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r_s = 0,608$ , artinya kompensasi dengan kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor mempunyai hubungan kuat dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis bermaksud untuk memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kompensasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor sudah baik, maka dari itu harus dipertahankan agar kompensasi yang diberikan kepada karyawan selalu diatas rata-rata UMK Kab. Bogor.
2. Berdasarkan variabel kompensasi (X) yang lemah yaitu pada indikiator "Fasilitas" pada sub indikator "Saya menerima fasilitas diluar fasilitas kerja", perusahaan harus memperhatikan segala sesuatu fasilitas yang dibutuhkan dan sebaiknya perusahaan harus memberikan fasilitas yang laayak bagi karyawan agar pelaksanaan kerja karyawan dilakukan dengan baik.
3. Berdasarkan variabel Kinerja (X) yang lemah yaitu pada indikiator "Kemandirian" pada sub indikator "Pegawai taat dan bertanggung jawab

terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.”, perusahaan harus lebih aktif mengarahkan karyawan untuk lebih berinisiatif tinggi dalam mematuhi semua aturan kerja, perusahaan juga bisa mengapresiasi karyawan yang berinisiatif tinggi dengan memberikan penghargaan-penghargaan agar bisa memotivasi karyawan lain. Karyawan juga disarankan untuk lebih menyadari betapa pentingnya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan tugas karena itu juga salah satu aspek yang dinilai dalam penilaian kerja oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung, 2017. Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Amstrong, Michael. 2006. *Human Resource Management Practice* London: Kopan Page.
- Basri A. F. M. dan Rivai V. 2005 *Performance Appraisal* Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Budiharto, Widodo. 2014. *Robotika Modern*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.
- Catur Okta viani. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di BTM Bina Insani Pringapus*. Semarang. Jurnal
- Dessler, Garry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7, Alihbahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat.
- Dwi Aryani Muslimah. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. Dan Laris Indonesia*. Yogyakarta. Jurnal
- Garry Dessler, 2008. *Human Resource Management*. Edisi Sebelas, New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Alfabeta
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*, (New York: McGraw-Hill Irwin: 2014) p.38-42, 52-57
- Malayu S.P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.

- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, Jhon H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Nawawi, Hadari. *Evaluasi dan manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press , 2016.
- S.P Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.
- Umam, Khaerul 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia .
- Wahyu Intani Kusuma Ningsih. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus*. Semarang. Jurnal.
- Wibowo. 2014 . *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

### **Jurnal dan Skripsi**

- Windi Yesika Putri, (2017) *Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pusaka Prima*. Under Graduates, Universitas Medan Area
- Ratry Rasno Putri, (2012). *Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Manajemen Sumber daya Manusia PT. Jasa Marga (PERSERO)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
- Mareta Hasbi, (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) Area Talang Kelapa*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Belly Rismanda  
Alamat : Bedahan RT 05 RW 02 Kec. Cigombong, Kab. Bogor,  
Jawa Barat Kode Pos 16916  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 30 Januari 1995  
Umur : 26 Tahun  
Agama : Islam

### **Pendidikan**

- SD : SDN Bedahan 02
- SMP : SMP PGRI I Cigombong
- SMA : SMK Plus PGRI 1
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Januari 2021

Peneliti,

Belly Rismanda

# **LAMPIRAN**

## Lampiran 1

### KUESIONER

Responden yang terhormat,

Penulis adalah salah satu mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang saat ini sedang dalam proses penyusunan skripsi dengan judul “Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk Dc Warehouse Bogor”.

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi tersebut, data-data untuk dilakukan penelitian. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Setiap jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I merupakan bantuan yang tak ternilai bagi penulis. Sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih.

Penulis,

Belly Rismanda

## DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER :

Bersama ini saya mahasiwi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan jurusan Manajemen. Memohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner tersebut untuk mengumpulkan data bagi skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul **“HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK DC WAREHOUSE BOGOR”**, karenanya saya mengharapkan anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas anda terjamin. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

### I. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklist (√) pada pilihan jawaban anda atau mengisi pada kolom yang telah disediakan.

### II. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

Nama :

Usia :  <20 tahun  20-25 tahun  
 26-35 tahun  35-45 tahun

Jenis Kelamin :  Laki – laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMP  D3  
 SMA/SMK  S1

Masa Bekerja :  < 1 Tahun  2-3 th  
 4-5 th  > 5th

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Kurang Setuju (KS) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

KOMPENSASI							
No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS	
<b>Gaji</b>							
1	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan						
2	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan tanggal yang sudah ditentukan pada setiap bulannya						
3	Saya mendapatkan gaji diatas UMK pada setiap bulannya						
<b>Insentif</b>							
1	Saya mendapatkan gaji tambahan apabila kerja melebihi target						
2	Saya mendapatkan insentif apabila berprestasi dalam bekerja						
3	Saya mendapatkan insentif apabila melaksanakan lembur pada jam kerja (tambahan jam kerja)						
<b>Tunjangan</b>							
1	Saya mendapatkan jaminan kesehatan						
2	Saya menerima tunjangan transportasi dari perusahaan						
3	Saya menerima promosi jabatan dengan syarat kinerja meningkat						
<b>Fasilitas</b>							
1	Saya mendapatkan jaminan fasilitas untuk belajar						
2	Saya menerima dan menggunakan fasilitas kerja						
3	Saya menerima fasilitas diluar fasilitas kerja						

KINERJA							
No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS	
<b>Kualitas</b>							
1	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan						
2	Pegawai memiliki tingkat keterampilan yang tinggi						
3	Pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan						
<b>Kuantitas</b>							
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan hingga selesai.						
2	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efektif.						
<b>Ketepatan Waktu</b>							
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan						
2	Pegawai memanfaatkan waktu luang dengan mengerjakan pekerjaan tambahan						
3	Pegawai masuk jam kerja dengan tepat waktu						
<b>Efektivitas</b>							
1	Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan baik						
2	Pegawai mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan						
<b>Kemandirian</b>							
1	Pegawai handal dengan melaksanakan prosedur kerja.						
2	Pegawai taat dan bertanggung jawab terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.						

## Lampiran 2

### Variabel X

No	Gaji			Insentif			Tunjangan			Fasilitas			Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	58
7	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	52
8	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
9	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	48
10	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	44
11	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
15	4	3	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	45
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	55
20	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	56
21	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	50
22	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	56
23	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	53
24	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	46
25	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	53
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
27	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	49
28	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	50
29	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	43
30	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	49

