



**HUBUNGAN KOMPENSASI
DENGAN KINERJA KARYAWAN
DIVISI PRODUKSI PADA PT YASA PATRIA PERKASA**

Skripsi

Dibuat Oleh :
Dinda Sabrina Nuraviva Suwardi
0211 18 203

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

NOVEMBER 2022



**HUBUNGAN KOMPENSASI
DENGAN KINERJA KARYAWAN
DIVISI PRODUKSI PADA PT YASA PATRIA PERKASA**

Skripsi

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

Mengetahui

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



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

**HUBUNGAN KOMPENSASI
DENGAN KINERJA KARYAWAN
DIVISI PRODUKSI PADA PT YASA PATRIA PERKASA**

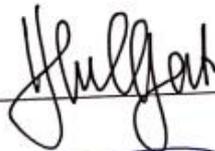
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu tanggal 23 November 2022

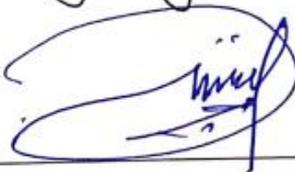
Dinda Sabrina Nuraviva Suwardi
021118203

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Yetty Husnul Hayati, SE, MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA., PIA)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE., Msi.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dinda Sabrina Nuraviva Suwardi

NPM : 021118203

Judul Skripsi : Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Divisi Produksi
Pada PT Yasa Patria Perkasa

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar saya dengan arahan 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 Paten, Hak Cipta dan karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 23 November 2022



© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022.

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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

DINDA SABRINA NURAVIVA SUWARDI, NPM 021118203. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT Yasa Patria Perkasa. Di bawah bimbingan dengan Ketua Komisi : KETUT SUNARTA dan DEWI ATIKA. 2022.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Pemberian kompensasi karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa sudah cukup baik, akan tetapi masih terdapat karyawan yang masih terdapat karyawan yang masih memiliki kinerja yang rendah. Indikator yang dijadikan pernyataan oleh peneliti merupakan bentuk-bentuk pemberian kompensasi dan kinerja karyawan yang didasarkan atas penjelasan para ahli mengenai arti kompensasi dan kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa. Jenis penelitian ini adalah verifikatif dengan metode penelitian *explonatory survey*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner langsung sebanyak 42 responden. Metode analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Koefisien Korelasi *Rank Spearman*, Koefisien Determinasi dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat pada variabel kompensasi dengan kinerja karyawan, didapat nilai korelasi sebesar 0,611. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 37,33% sedangkan 62,67% dijelaskan oleh faktor lain diluar pemberian kompensasi yang tidak diteliti pada penelitian ini. Saran yang diberikan oleh peneliti yaitu pemberian kompensasi yang baik akan memengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, untuk mencapai kinerja yang maksimal, diperlukan usaha dan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mengadakan evaluasi pada program kompensasi yang dijalankan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa. Dengan adanya evaluasi tersebut maka dapat diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT Yasa Patria Perkasa”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi dan memenuhi salah satu syarat bagi mahasiswa dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Bogor. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih sedikit. Walaupun demikian penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada orang-orang yang berjasa dalam kaitannya dengan penulisan skripsi ini. Dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua dan keluarga tercinta yang selalu memberikan semangat, nasihat, dukungan dan juga biaya yang tidak sedikit kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. rer . pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.pi., M.M. selaku Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
6. Bapak Ketut Sunarta, Ak.,MM.CA., PIA. selaku Ketua Komisi Pembimbing.
7. Ibu Dewi Atika, SE., Msi. selaku Anggota Komisi Pembimbing.
8. Para Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Staf Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
10. Bapak Selo Wigodo yang telah memberikan izin kepada saya untuk melaksanakan riset di PT Yasa Patria Perkasa.
11. Sahabat sejati sejak awal kuliah hingga saat ini Siti Nurul, Shania dan Rizka.
12. Teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kepada Verlanda Julianti dan Ninda Trisa yang telah berjuang bersama-sama, memberikan dukungan, memberi semangat dalam proses penulisan.
13. Teman-teman kelas E Manajemen angkatan 2018 yang telah berjuang dari awal perkuliahan hingga saat ini.
14. Semua pihak yang telah ikut membantu serta selalu memberikan dukungan dalam kesuksesan penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
15. Dan kepada diri sendiri yang telah sabar dan semangat melewati ujian hingga detik ini dengan penuh perjuangan dan keikhlasan.

Dengan penuh kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap agar Allah SWT dapat membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.

Bogor, 23 November 2022

Dinda Sabrina Nuraviva Suwardi

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	7
1.4.2 Kegunaan Akademis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9

2.2	Kinerja Karyawan	11
2.2.1	Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.2.2	Penilaian Kinerja	12
2.2.3	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	13
2.2.4	Metode Penilaian Kinerja Karyawan	14
2.2.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.2.6	Indikator Kinerja	17
2.3	Kompensasi	18
2.3.1	Pengertian Kompensasi	18
2.3.2	Tujuan Kompensasi	19
2.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.3.4	Jenis-jenis Kompensasi	21
2.3.5	Indikator Kompensasi	22
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	24
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	24
2.4.2	Kerangka Pemikiran	28
2.5	Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1	Jenis Penelitian	31
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	31
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	31
3.4	Operasionalisasi Variabel	31
3.5	Metode Penarikan Sampel	33
3.6	Metode Pengumpulan Data	33
3.7	Uji Instrumen	34
3.7.1	Uji Validitas	34
3.7.2	Uji Reliabilitas	36
3.8	Metode Analisis Data	39
3.8.1	Analisis Deskriptif	39
3.8.2	Analisis Kuantitatif	40
BAB IV HASIL PENELITIAN		42
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	42

4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	42
4.1.2	Visi dan Misi PT Yasa Patria Perkasa	42
4.1.3	Struktur Organisasi	43
4.1.4	Profil Responden	44
4.2	Metode Analisis Data	47
4.2.1	Analisis Deskriptif	47
4.2.2	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Divisi Produksi pada PT Yasa Patria Perkasa	72
4.3	Pembahasan dan Interpretasi Hasil	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		75
5.1.	SIMPULAN	75
5.2.	SARAN	76
DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN		79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rata-Rata Nilai Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Yasa Patria Perkasa 2018 – 2020.....	2
Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT Yasa Patria Perkasa	3
Tabel 1.3 Target dan Pencapaian Hasil Produksi PT Yasa Patria Perkasa 2018-2020	3
Tabel 1.4 Jenis Pemberian Kompensasi Divisi Produksi PT Yasa Patria Perkasa 2018 – 2020.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan divisi produksi pada PT Yasa Patria Perkasa	32
Tabel 3.2 Skala Likert Pemberian Kompensasi	33
Tabel 3.3 Skala Likert Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi	35
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	35
Tabel 3.6 Kriteria Penilaian pada Uji Reliabilitas	36
Tabel 3.7 Case Processing Summary	36
Tabel 3.8 Reliability Statistic	37
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	37
Tabel 3.10 Case Processing Summary	38
Tabel 3.11 Reliability Statistic	38
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	38
Tabel 3.13 Interpretasi Hasil.....	40
Tabel 3.14 Interval Koefisien Korelasi	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden	46
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden.....	46
Tabel 4.5 Pendapat responden mengenai pernyataan “Gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”.....	48
Tabel 4.6 Pendapat responden mengenai pernyataan “Pemberian gaji yang diberikan tepat waktu”.....	49
Tabel 4.7 Pendapat responden mengenai pernyataan “Pemberian gaji sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah”	49
Tabel 4.8 Pendapat responden mengenai pernyataan “Pemberian insentif sesuai dengan yang diharapkan”	50
Tabel 4.9 Pendapat responden mengenai pernyataan “Insentif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan”	51
Tabel 4.10 Pendapat responden mengenai pernyataan “Pemberian insentif yang adil dan merata”	52
Tabel 4.11 Pendapat responden mengenai pernyataan “Kesesuaian dalam pemberian tunjangan”	53

Tabel 4.12 Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai yang diharapkan”	53
Tabel 4.13 Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan tunjangan akhir tahun sesuai yang diharapkan”	54
Tabel 4.14 Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas berupa kendaraan perusahaan, tempat ibadah, tempat parkir”	55
Tabel 4.15 Pendapat responden mengenai pernyataan “Fasilitas yang disediakan berfungsi dengan baik”	56
Tabel 4.16 Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas yang memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja karyawan”	57
Tabel 4.17 Rekapitulasi jawaban responden mengenai kompensasi pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa	58
Tabel 4.18 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kompensasi	59
Tabel 4.19 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik”	60
Tabel 4.20 Pendapat responden mengenai pernyataan “Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan”	61
Tabel 4.21 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”	62
Tabel 4.22 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan”	63
Tabel 4.23 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan bekerja secara maksimal”	63
Tabel 4.24 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan tugas tambahan”	64
Tabel 4.25 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”	65
Tabel 4.26 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan”	66
Tabel 4.27 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan”	66
Tabel 4.28 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan”	67
Tabel 4.29 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja”	68
Tabel 4.30 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan bersedia menjaga komitmen kerja dengan perusahaan”	69
Tabel 4.31 Rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa	70
Tabel 4.32 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.33 Hasil Uji Korelasi	72
Tabel 4.34 Nilai Interval Koefisien	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Perbandingan Gaji Pokok Divisi Produksi PT Yasa Patria Perkasa dengan UMR Kota Jakarta 2018	5
Gambar 1.2 Grafik Perbandingan Gaji Pokok Divisi Produksi PT Yasa Patria Perkasa dengan UMR Kota Jakarta 2019	5
Gambar 1.3 Grafik Perbandingan Gaji Pokok Divisi Produksi PT Yasa Patria Perkasa dengan UMR Kota Jakarta 2020	6
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	30
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	45
Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden...	46
Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Respo nden...	46
Gambar 4.5 Diagram Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden	47
Gambar 4.6 Histogram Kompensasi	59
Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran	2	Surat Keterangan Riset
Lampiran	3	Kuesioner Penelitian
Lampiran	4	Uji Validitas Kompensasi
Lampiran	5	Uji Validitas Kinerja Karyawan
Lampiran	6	Uji Reliabilitas Kompensasi
Lampiran	7	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Lampiran	8	Analisa Koefisien Korelasi
Lampiran	9	Distribusi nilai rtabel
Lampiran	10	Distribusi nilai ttabel
Lampiran	11	Variabel Kompensasi
Lampiran	12	Variabel Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia mampu menentukan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan. Kesuksesan suatu perusahaan tergantung sejauh mana suatu perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro & Daryanto, 2017).

Dengan semakin ketatnya persaingan bisnis saat ini, banyak permasalahan tentang sumber daya manusia yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Salah satu masalah yang timbul yaitu menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh atas kelangsungan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan membuat perusahaan semakin berkembang. Namun, karyawan tidak selalu berada dalam performa terbaiknya saat bekerja. Maka, perusahaan harus mampu menjaga semangat kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar hasil kerja menghasilkan yang terbaik untuk kemajuan bisnis atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang karyawan melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi (Afandi, 2018).

Untuk mencapai suatu kinerja yang baik tentunya ada beberapa indikator kinerja karyawan yang perlu diperhatikan, adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) "Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab".

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja kerja yang baik oleh karyawan adalah dengan memperhatikan faktor program kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang diterapkan secara baik dan adil dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga membuat karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Namun jika kompensasi tidak sebanding dengan kinerja karyawan maka akan menimbulkan menurunnya tingkat kinerja karyawan.

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2017). Untuk mengetahui perusahaan telah memberikan kontribusi yang baik kepada karyawannya, maka ada beberapa indikator kompensasi yang harus diperhatikan. Menurut Sudaryo et al., (2018) indikator kompensasi sebagai berikut, “Gaji dan Upah, Insentif, Tunjangan, Fasilitas”.

Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang baik agar dapat meningkatkan kualitas kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja kerja yang baik yaitu dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan.

PT Yasa Patria Perkasa adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dalam pembuatan infrastruktur seperti pembuatan jalan, jembatan, fly over, dan bandara. PT Yasa Patria Perkasa beralamat di Jalan Lenteng Agung Barat No. 18, Jakarta Selatan 12610. Sejak tahun 1981, PT Yasa Patria Perkasa telah ikut menyelesaikan lebih dari seratus pekerjaan berskala besar dalam berbagai proyek infrastruktur di Indonesia.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan, PT Yasa Patria Perkasa setiap tahunnya melakukan penilaian kinerja untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Kinerja karyawan sangat memengaruhi kelangsungan perusahaan. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor program kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar dan adil dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah data rata-rata nilai kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa pada tahun 2018 sampai 2020 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Rata-Rata Nilai Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Yasa Patria Perkasa 2018 – 2020

No.	Indikator	2018		2019		2020	
		Nilai	Ket.	Nilai	Ket.	Nilai	Ket.
1	Kuantitas Kerja	95	A	93	A	82	B
2	Kualitas Kerja	90	B	88	B	83	B
3	Keterampilan Kerja	85	B	80	B	70	C
4	Disiplin	85	B	75	C	75	C
5	Kerja Sama	75	C	70	C	70	C
6	Tanggung Jawab	75	C	80	B	80	B
7	Kemampuan Komunikasi	80	B	75	C	73	C
8	Inisiatif	80	B	75	C	70	C
Total		665		636		603	
Rata – Rata		83,12		79,5		75,37	

Sumber : PT Yasa Patria Perkasa, 2021

Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT Yasa Patria Perkasa

Nilai (%)	Kategori	Keterangan
≥ 90	A	Sangat Baik
76-90	B	Baik
50-75	C	Cukup
30-49	D	Kurang
≤ 30	E	Sangat Kurang

Sumber : PT Yasa Patria Perkasa, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa mengalami penurunan pada tiap tahunnya. Pada tahun 2018 rata-rata penilaian kinerja karyawan berada di angka 83,12, rata-rata penilaian kinerja karyawan menurun ditahun 2019 menjadi 79,5. Selanjutnya, pada tahun 2020 rata-rata penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan kembali sebesar 75,37.

Tabel 1.3 Target dan Pencapaian Hasil Produksi PT Yasa Patria Perkasa 2018-2020

Tahun	Target	Pencapaian	Persentase (%)
2018	21.840 ton	21.124 ton	96,72
2019	21.840 ton	20.239 ton	92,66
2020	21.840 ton	19.365 ton	88,66

Sumber : PT Yasa Patria Perkasa, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa hasil produksi selama tiga tahun terakhir oleh karyawan divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa belum pernah tercapai. Pada tahun 2018 tingkat persentase produksi yaitu sebesar 96,72% dengan pencapaian sebanyak 21.124 ton dari target produksi sebanyak 21.840 ton. Selanjutnya persentase produksi menurun pada tahun 2019 yaitu sebesar 92,66% dengan pencapaian sebanyak 20.239 ton dari target produksi sebanyak 21.840 ton. Lalu mengalami penurunan persentase kembali pada tahun 2020 yaitu sebesar 88,66% dengan pencapaian sebanyak 19.365 ton dari target produksi sebanyak 21.840 ton. Berdasarkan data di atas bahwa target yang telah ditetapkan PT Yasa Patria Perkasa tidak pernah mencapai target, menurunnya target pencapaian menunjukkan kurang baiknya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa sehingga kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan. Besar kecilnya kompensasi yang diterima menunjukkan ukuran prestasi kerja karyawan, apabila program kompensasi cukup adil untuk karyawan maka hal itu dapat mendorong semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Dibawah ini merupakan jenis kompensasi yang di berikan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa kepada karyawannya.

Tabel 1.4 Jenis Pemberian Kompensasi Divisi Produksi PT Yasa Patria Perkasa 2018 – 2020

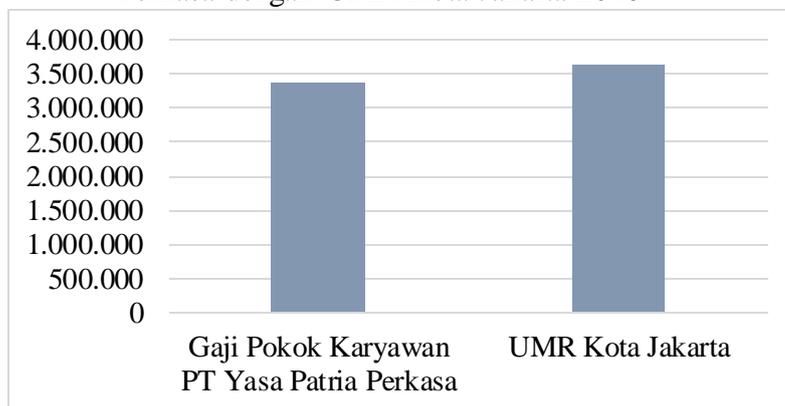
Kompensasi	Jenis	Tahun			Keterangan
		Nominal (Rp)			
		2018	2019	2020	
Finansial	Gaji Pokok	3.380.000	3.510.000	3.770.000	Diperoleh Setiap Bulan
	Bonus	500.000	500.000	500.000	Diperoleh Setiap Akhir Tahun
	Insentif	310.000	310.000	310.000	Diperoleh Setiap Bulan
	THR	3.380.000	3.510.000	3.770.000	Diperoleh Setiap Tahun
	Kendaraan	-	-	-	Operasional Perusahaan

Sumber :PT Yasa Patria Perkasa, 2021

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa pemberian kompensasi pada pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa terdiri dari gaji pokok, bonus, insentif, THR, dan fasilitas. Berdasarkan tabel 1.4 di atas diketahui pada tahun 2018 gaji pokok karyawan sebesar Rp 3.380.000 yang masih berada dibawah UMR yang ditetapkan di Kota Jakarta pada tahun 2018 yaitu sebesar Rp 3.648.035. Selanjutnya, bonus sebesar Rp 500.000 yang diperoleh setiap akhir tahun. Lalu insentif sebesar Rp 310.000 diberikan kepada karyawan satu bulan sekali apabila target produksi tercapai. Selanjutnya tunjangan hari raya (THR) sebesar Rp 3.380.000, jika masa kerja karyawan sudah melebihi satu tahun. Sesuai dengan peraturan pemerintah yang diatur dalam Surat Edaran (SE) Menaker Nomor M06.HK.04/IV/2021 dan fasilitas atau kendaraan yang digunakan untuk operasional perusahaan. Selanjutnya, pada tahun 2019 gaji pokok karyawan sebesar Rp 3.510.000 yang masih berada dibawah UMR yang ditetapkan di Kota Jakarta pada tahun 2019 yaitu sebesar Rp 3.940.973. Selanjutnya, bonus sebesar Rp 500.000 yang diperoleh setiap akhir tahun. Lalu insentif sebesar Rp 310.000 diberikan kepada karyawan satu bulan sekali apabila target penjualan tercapai. Selanjutnya tunjangan hari raya (THR) sebesar Rp 3.510.000, jika masa kerja karyawan sudah melebihi satu tahun. Sesuai dengan peraturan pemerintah yang diatur dalam Surat Edaran (SE) Menaker Nomor M06.HK.04/IV/202 dan fasilitas atau kendaraan yang digunakan untuk operasional perusahaan. Lalu, pada tahun 2020 gaji pokok karyawan sebesar Rp 3.770.000 yang masih berada dibawah UMR yang ditetapkan di Kota Jakarta pada tahun 2020 yaitu sebesar Rp 4.276.349. Selanjutnya, bonus sebesar Rp 500.000 yang diperoleh setiap akhir tahun. Lalu insentif sebesar Rp 310.000 diberikan kepada karyawan satu bulan sekali apabila target penjualan tercapai. Selanjutnya tunjangan hari raya (THR) sebesar Rp 3.770.000, jika masa kerja karyawan sudah melebihi satu tahun. Sesuai dengan peraturan pemerintah

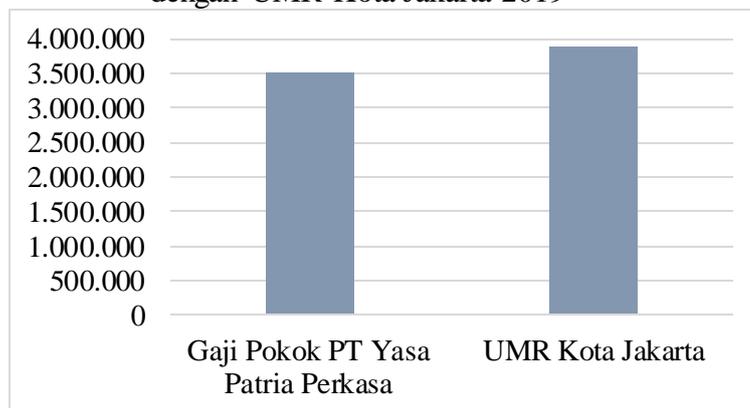
yang diatur dalam Surat Edaran (SE) Menaker Nomor M06.HK.04/IV/2021 dan fasilitas atau kendaraan yang digunakan untuk operasional perusahaan. Dengan melihat data di atas menurunnya penilaian kinerja tiap tahun dikarenakan kompensasi yang diberikan masih kurang memadai atau tidak sesuai. Dengan melihat data di atas terlihat perbandingan antara gaji yang diterima oleh karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa dengan UMK yang telah ditetapkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat, terlihat pada gambar 1.1 berikut ini :

Gambar 1.1 Grafik Perbandingan Gaji Pokok Divisi Produksi PT Yasa Patria Perkasa dengan UMR Kota Jakarta 2018



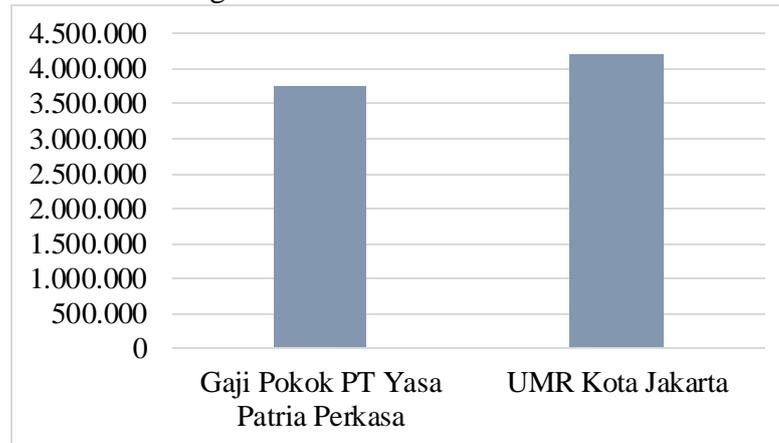
Sumber : Data diolah, 2021

Gambar 1.2 Grafik Perbandingan Gaji Pokok Divisi Produksi PT Yasa Patria Perkasa dengan UMR Kota Jakarta 2019



Sumber : Data diolah, 2021

Gambar 1.3 Grafik Perbandingan Gaji Pokok Divisi Produksi PT Yasa Patria Perkasa dengan UMR Kota Jakarta 2020



Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan uraian dari data – data di atas mengenai kompensasi dan kinerja perusahaan, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PADA PT YASA PATRIA PERKASA”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti mengidentifikasi bahwa:

1. Kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa belum memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Target dan realisasi produksi PT Yasa Patria Perkasa pada divisi produksi belum mencapai target.
3. Gaji yang diberikan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa tidak sesuai dengan UMR yang ada di Kota Jakarta.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi yang dilakukan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa?

3. Bagaimana hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian adalah untuk menganalisis keterkaitan atau hubungan di antara variabel-variabel penelitian yaitu kompensasi dan kinerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang tepat dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk membahas permasalahan – permasalahan yang terdapat dalam identifikasi masalah yaitu:

1. Untuk menganalisis pemberian kompensasi yang dilakukan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa.
2. Untuk mengetahui fakta mengenai kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa.
3. Untuk menjelaskan hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dan manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa, yang dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen dan bisnis oleh pihak internal PT Yasa Patria Perkasa dan pihak eksternal yang terkait.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian di lingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro & Daryanto, 2017).

“Manajemen sumber daya manusia merupakan Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (Hasibuan, 2017).

“Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan)” (Mangkunegara, 2017).

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan” (Sedarmayanti, 2017).

“Human resource management as a policy and exercise to meet the needs of employees or aspects contained in human resource such as management positions, recruitment, screening, training, compensation, and assesment of employee performance”. Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. (Dessler, 2010).

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu mengatur hubungan dan peranan sumber daya dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian dalam setiap aktivitas suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kontribusi produktif karyawan yang berada di lingkungan perusahaan melalui sejumlah cara yang lebih efektif.

“The purpose of human resources management is to improve the productivity contribution of people to the organization in an ethically and socially responsible way”. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktivitas orang-orang kepada organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara etis dan sosial. (William & Keith, 2014).

Menurut beberapa ahli disebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktifitasnya dalam organisasi. (Hamali, 2018; Sinambela, 2018).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kontribusi produktif karyawan yang berada di lingkungan perusahaan untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu kegiatan atau pekerjaan tergantung dari manajemennya. Pekerjaan itu akan berhasil apabila manajemennya baik dan teratur. Fungsi manajemen

sumber daya manusia meliputi seluruh kegiatan yang mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

“Manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek - aspek legal” (Sutrisno, 2017).

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama 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.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) 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.

7. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila fungsi manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memberikan kontribusi besar kepada perusahaan. Kinerja karyawan menjadi suatu penentu keberhasilan dalam perusahaan. Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian mengenai kinerja karyawan sesuai dengan sudut pandang masing – masing. Diantara beberapa pengertian kinerja karyawan tersebut adalah :

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seorang karyawan melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi (Afandi, 2018).

“Kinerja karyawan ialah arti lain dari *Performance* yang dimaksud hasil kerja para karyawan, sebuah metode struktur atau suatu instansi dengan menyuluruh, sehingga dengan begini hasil kerja bisa ditampilkan buktinya dengan konkrit dan bisa dinilai” (Puteri & Ramli, 2017).

Kinerja karyawan ialah hasil yang digunakan para organisasi untuk meningkatkan melaksanakan pekerjaan individual karyawan dengan dinilai partisipasi karyawan terhadap organisasi untuk periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Organisasi harus selalu mencoba mendorong motivasi dan kinerja masa depan dari golongan-golongannya dengan mengkaitkan diberikannya bayaran, seperti kenaikan upah dan kenaikan pangkat, mengenai nilai yang dari struktur penilaian kinerja (Bintoro et al., 2019).

“*Performance is an important effort that can direct and clarify what should be done*”. Kinerja adalah efek penting yang dapat mengarahkan dan memperjelas apa yang harus dilakukan. (Cardy & Leonard, 2011).

“*Performance is the result of a process that is referred to and measured over a certain period of time based on predetermined condition or agreements*”. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison, 2016).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang di capai oleh karyawan dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan.

Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan karyawan dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja karyawan (Priansa, 2017).

“Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan

dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran” (Priansa, 2017).

“Penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan” (Sedarmayanti, 2017).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan, dapat digunakan untuk menilai dan mengetahui kinerja karyawan pada perusahaan.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja dapat memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia perusahaan.

Dalam Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Hamali (2018) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Administrasi gaji.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Evaluasi pencapaian tujuan.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah mengevaluasi pencapaian tujuan karyawan dan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

2.2.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan secara berkala oleh perusahaan untuk melihat apakah performa mereka mengalami peningkatan atau penurunan. Berikut merupakan metode metode penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2017) :

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu
 1. *Rating Scale* (Skala Peringkat)

Berdasarkan unsur yang dibutuhkan untuk mengukur kinerja dan dengan menggunakan skala peringkat model *Likert*.
 2. *Checklist* (Daftar Cek)
 - a. Menggunakan formulir penilaian dengan mencatumkan skala tertentu dari rendah sampai tinggi
 - b. Tanggapam penilai diberikan dengan nilai numerik, agar skor rata-rata dapat dihitung dan dapat dibandingkan di antara karyawan.
 3. *Critical Incident Method* (Metode kejadian kritis)
 - a. Mengarahkan pembuatan perbandingan untuk mencatat pernyataan yang menggambarkan tingkah laku karyawan baik dan buruk dihubungkan cara kerja mereka.
 - b. Didasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau buruk dalam kaitannya dengan kinerja.
 - c. Penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif dan perilaku karyawan sangat negatif. Pimpinan mencatat tindakan yang memberi dampak signifikan terhadap efektivitas suatu bagian atau departemen, baik positif maupun negatif.
 4. *Field Review Method* (Metode peninjauan kembali di lapangan)
 - a. Seorang wakil yang ahli dari bagian kepegawaian ke lapangan dan membantu karyawan mengemil informasi khusus tentang kinerja karyawan.
 - b. Wakil dari bagian kepegawaian melakukan evaluasi atas dasar informasi yang diperoleh dari penyelia.
 - c. Evaluasi dikirim ke penyelia untuk di cek, perubahan persetujuan dan pembahasan dengan karyawan yang di nilai.
 5. *Performance Test and Observations* (Tes kinerja dan Observasi)
 - a. Dengan jumlah pekerjaan yang terbatas, penilaian kinerja dapat dilaksanakan atau didasarkan tes keahlian.
 - b. Diterapkan bila pekerjaan terbatas.
 - c. Penilaian kinerja didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.
 - d. Tes dapat dilakukan secara tertulis atau peragaan.
 6. *Group Evaluation Method* (Metode evaluasi kelompok)

Untuk memutuskan pembayaran kenaikan kompensasi, menaikkan pangkat atau jabatan dan mengatur pemberian penghargaan lainnya, karena metode ini menghasilkan peringkat dari yang terbaik sampai yang terburuk.

a. *Essay or Narrative Essay* (Esai/Narasi Esai)

Metode ini lebih memusatkan perhatian pada perilaku ekstrim dalam tugas karyawan daripada karyawan atau kinerja rutin yang mereka lakukan. Penilaian

ini tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.

b. *Work Standard* (Standar Kerja)

Membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan. Standar mencerminkan keluaran normal karyawan yang berprestasi rata-rata dan bekerja pada kecepatan atau kondisi normal.

c. *Forced-Choice* (Pilihan yang dipaksakan)

Kepada penilai diberi pernyataan tentang karyawan dan penilai harus menunjukkan item apa yang paling tepat menggambarkan perilaku karyawan.

d. *Weighted Checklist Performance Reports* (Catatan Daftar Bobot Kinerja)

Penilai mengisi atau melengkapi formulir yang sama dengan metode “pilihan yang dipaksakan” tetapi respons yang diisi penilai diberi bobot berbeda.

e. *Behaviorally Anchored Rating Scales/BARS* (Skala Penilaian Perilaku yang Aman)

Metode BARS menggabungkan unsur dari metode skala peringkat tradisional dan kejadian kritis. Dengan menggunakan BARS, perilaku kerja yang diperoleh dari kejadian kritis perilaku efektif dan tidak efektif, diuraikan secara lebih obyektif.

f. *Assessment Center* (Pusat Penilaian)

Pendekatan penilaian kinerja yang meminta karyawan untuk berperan serta dalam rangkaian kegiatan sejenis dengan aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan sesungguhnya

g. Umpan Balik: Wawancara Penilaian Kinerja

Pemberian umpan balik adalah langkah akhir dan kritis dalam penilaian kinerja. Tingkat kepuasan karyawan atas seluruh proses penilaian sangat dipengaruhi kualitas diskusi umpan balik, informasi yang disediakan tentang kinerja mereka, dan bantuan yang diberikan dalam menyusun rencana peningkatan prestasi di masa depan.

2. Metode penilaian berorientasi masa depan

1. Penilaian diri, teknik ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri

2. Penilaian psikologis, dilakukan oleh para psikolog untuk meniali potensi karyawan untuk waktu yang akan datang.
3. Pendekatan *Management by Objectives* (MBO).
4. Teknik pusat penelitian.

Dari pendapat Sedarmayanti di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya metode penilaian kinerja dapat memudahkan perusahaan untuk memberikan karyawan kesempatan agar potensi mereka diuji dan diakui. Bila potensi kinerja baik, tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

“Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, dan komunikasi” (Sutrisno, 2017).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018) meliputi :

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainya.
5. Motivasi kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Merupakan perilaku seoreang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.2.6 Indikator Kinerja

Indikator merupakan alat yang digunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi. Hal-hal yang direncanakan akan menjadi kinerja suatu organisasi akan diukur keberhasilan pencapaiannya dengan menggunakan indikator kinerja.

“Indikator kinerja terdiri dari hasil kerja, inisiatif, kecekatan mental dan, disiplin waktu dan absensi” (Lusri et al., 2017).

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja dalam tahap perencanaan dan pelaksanaan (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan indikator kinerja dibagi sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya mereka kerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk suatu pencapaian sasaran atau tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan, perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi baik berbentuk finansial maupun non finansial yang dapat memengaruhi kinerja karyawan lebih baik. Berikut merupakan pengertian kompensasi menurut beberapa ahli :

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2017).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja (Sutrisno, 2017).

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2017).

“Compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer”. Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran kepada karyawan untuk pekerjaan yang mereka berikan kepada perusahaan (Stone, 2014).

“Compensation is what employee receive in exchange of their work. Wheter hourly wages or periodic salaries, the personnel departement usually designs and administers employee compensation”. Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia (William & Keith, 2014).

Dari beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kepada mereka yang telah memberikan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan oleh perusahaan atas prestasi kerjanya memiliki tujuan tertentu untuk membantu perusahaan mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Berikut merupakan tujuan kompensasi menurut beberapa para ahli :

“Tujuan kompensasi adalah menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan” (Priansa, 2017).

Menurut Hasibuan (2017) Tujuan kompensasi finansial antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara pengusaha dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi memberikan kepuasan kepada semua pihak baik pengusaha maupun karyawan. Selain itu tujuan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, memotivasi karyawan dan membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi adalah :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Peraturan Pemerintah
Undang-Undang dan Keppres pemerintah menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya Hidup
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.
7. Posisi Jabatan Karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

Menurut Hamali (2018) faktor – faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal dikota kecil.

2. Tingkat Kompensasi Yang Berlaku Di Perusahaan Lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya.

4. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.

5. Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan pada para karyawan.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

2.3.4 Jenis-jenis Kompensasi

Terdapat beberapa jenis kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Berikut ini merupakan jenis – jenis kompensasi menurut para ahli :

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Priansa (2017) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Adapun menurut Simamora (2016) menyatakan bahwa jenis – jenis kompensasi terdiri dua macam, yaitu :

1. Kompensasi Finansial

a) Kompensasi Langsung

- a. Bayaran pokok, yaitu gaji dan upah.
- b. Bayaran prestasi.
- c. Bayaran insentif, yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- d. Bayaran tertanggung, yaitu program tabungan dan anuitas pemberian saham.

b) Kompensasi Tidak Langsung

- a. Program perlindungan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja.
- b. Bayaran diluar kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
- c. Fasilitas, yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

2. Kompensasi Non-finansial

a) Pekerjaan

Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

b) Lingkungan Kerja

Kebijakan yang sehat, supervasih yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dilihat dari macam – macam jenisnya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung terdiri dari bayaran yang diterima orang dalam bentuk upah, gaji, komisi, bonus dan kompensasi tidak langsung terdiri dari semua *reward* (penghargaan) finansial yang tidak dicakup dalam kompensasi langsung.

2.3.5 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi sesuai yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan

Menurut Sudaryo et al., (2018) indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji dan upah, gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

2. Insentif, merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan, tunjangan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan bantuan perumahan.
4. Fasilitas, mewakili jumlah substansial dan kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya ialah kendaraan, alat komunikasi, dan lainnya.

Menurut Manik (2017) kompensasi dibedakan menjadi dua dimensi dan beberapa indikator yaitu:

1. Kompensasi langsung
 - a. Gaji balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti;
 - b. Upah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati;
 - c. Upah insentif tambahan atas balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.
2. Kompensasi tidak langsung
Benefit dan service Kompensasi tambahan (financial atau non financial) diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushalla, olahraga dan darmawisata.

Indikator-indikator kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan dengan hasil yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan secara singkat hasil penelitian sebelumnya pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Pupud Haetami, 2021, Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Cemindo Gemilang Departemen Packer	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Program kompensasi (X) : 1. Kompensasi langsung (Gaji, bonus, insentif) 2. Kompensasi tidak langsung (fasilitas, asuransi, tunjangan). Kinerja Karyawan (Y) : Kualitas, Kuantitas, Waktu Kerja, Kerja Sama.	-Uji validitas dan Uji reliabilitas -Koefisien korelasi, Koefisien determinasi dan Uji hipotesis.	Dari hasil kuesioner diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Cemindo Gemilang Departemen Packer memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,653 artinya terdapat hubungan yang kuat antara program kompensasi dengan kinerja karyawan, dari hasil koefisien determinasi diketahui bahwa program kompensasi memberikan kontribusi sebesar 42,64% terhadap kinerja karyawan sedangkan 57,36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar program

					<p>kompensasi, hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,925 > 0,1690$) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Cemindo Gemilang departemen packer.</p>
2	<p>Ferina Widia Prastika, 2020, Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Semesta Keramik Raya.</p>	<p>Kompensasi (Variabel X) Kinerja Karyawan (Variabel Y)</p>	<p>Kompensasi (X) : Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas. Kinerja Karyawan (Y) : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen kerja.</p>	<p>- Uji validitas dan Uji reliabilitas - Koefisien korelasi <i>rank spearman</i>, Koefisien determinasi dan Uji hipotesis statistik.</p>	<p>Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai kompensasi dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan responden pada variabel kompensasi yaitu sebesar 673,75 artinya bahwa kompensasi pada PT Semesta Keramik Raya sangat baik, dan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 682,6 artinya bahwa kinerja karyawan sangat baik. Hasil analisis koefisien korelasi <i>rank spearman</i> diperoleh $r_s = 0,862$, artinya</p>

					kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.
3	Eningtyas Elok Palupi, 2007, Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada VICO Indonesia Company Muara Badak-Kalimantan Timur	Kompensasi (Variabel X) Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Kompensasi (X) : Gaji, Upah, Insentif, Kompensasi tidak langsung Kinerja Karyawan (Y) : Kualitas dan kemampuan pegawai, saran pendukung, supra sarana.	- Uji validitas dan Uji reliabilitas - Koefisien korelasi <i>rank spearman</i> , Koefisien determinasi dan Uji hipotesis statistik.	Diperoleh nilai koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> sebesar 0,3708. Dimana distribusi nilai t diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 6,5606 dan nilai t tabel dengan taraf kesalahan sebesar 5 % sebesar 1,9600. Nilai tersebut membuktikan bahwa nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel, sehingga membuktikan hipotesa nihil (H_0) ditolak dan hipotesa alternative (H_a) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang ada di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.
4	Siti Khaerunnisa, 2018, Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di	Program Kompensasi (Variabel X) Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Kompensasi (X) : Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas	- Uji validitas dan Uji reliabilitas - Koefisien korelasi, Koefisien determinasi	Berdasarkan perhitungan Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> $r = 0,563$. Artinya Kompensasi dengan Kinerja

	Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta.		Kinerja Karyawan (Y) : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian	dan Uji hipotesis.	Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta mempunyai hubungan sedang. Dari hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa Kompensasi berkontribusi sebesar 31,7% , sedangkan 68,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di kinerja karyawan. Dari hasil Uji Hipotesis yang di hitung diperoleh t hitung $>$ t tabel ($4,469 > 1,684$) maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang nyata antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di bagian produksi pada PT. Sariguna Primatirta.
5	Siti Maryam, 2018, Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT Yuni International	Program Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X) : gaji, upah, Insentif, dan kompensasi tidak langsung Kinerja karyawan (Y) : kualitas kerja, kuantitas pekerja, keterampilan , kerjasama,	-Uji Validitas dan Uji reliabilitas -Koefisien korelasi <i>product moment</i> , koefisien determinasi	Terdapat hubungan positif yang cukup sedang antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Yuni International, dalam hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi product moment diperoleh $r_s = 0.549$, analisis koefisien determinasi

			prakarsa dan disiplin		diperoleh sebesar 30,14%, uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (7,497 > 1.656), dan hasil dari analisis hubungan fungsional dapat diperoleh fungsi penduga antara program kompensasi dengan kinerja karyawan adalah $\hat{Y} = 4,733 + 0.034X$. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup sedang antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International
--	--	--	-----------------------	--	--

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka penelitian ini menjelaskan tentang hubungan kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) juga memiliki tujuan sebagai arahan dalam pelaksanaan penulisan, terutama untuk memahami alur pemikiran, sehingga analisis yang dilakukan lebih sistematis dan sesuai dengan tujuan penulisan. Kerangka berpikir juga bertujuan memberikan keterpaduan dan keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan satu pemahaman yang utuh dan berkesinambungan. Namun kerangka berfikir ini tetap bersifat lentur dan terbuka, sesuai dengan konteks yang terjadi dilapangan secara sederhana.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi baik pemerintah ataupun swasta. Dengan adanya sumber daya manusia mampu menentukan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan sangat memengaruhi kelangsungan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik jelas akan membuat perusahaan semakin

berkembang. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Pemberian kompensasi harus adil dan merata, sehingga kinerja karyawan pada perusahaan dapat meningkat.

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2017).

Adapun Indikator – indikator kompensasi menurut Sudaryo et al., (2018) sebagai berikut:

1. Gaji dan upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Kinerja ialah hasil kerja yang ingin dituju suatu organisasi dengan megkerahkan karyawan atau kelompok, sesuai dengan kewajiban dan kekuasaan tertentu dalam usaha sehingga bisa mewujudkan tujuan dari organisasi. Adanya hubungan yang jelas diantara kinerja perorangan dengan kinerja kelompok, dengan ini bisa artikan juga jika kinerja pegawai semakin baik maka hal ini dapat membuat meningkatnya kinerja suatu perusahaan (Fachreza et al., 2018).

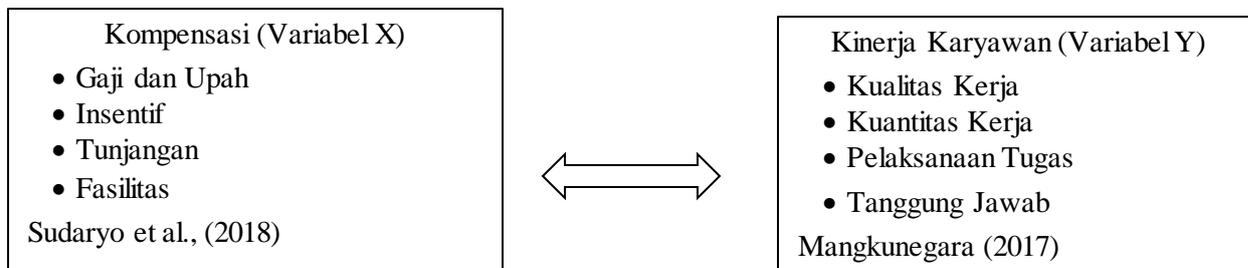
Adapun indikator kinerja Menurut Mangkunegara (2017) yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Hal ini didukung oleh penelitian Siti Maryam (2018), yang melakukan penelitian tentang Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT Yuni *International*. Ferina Widia Prastika (2020), yang melakukan penelitian tentang Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Semesta Keramik Raya. Pupud Haetami (2021), yang melakukan penelitian tentang Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Cemindo Gemilang departemen packer. Eningtyas Elok Palupi (2007), yang melakukan penelitian tentang Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada VICO Indonesia Company Muara Badak-Kalimantan Timur. Siti Khaerunnisa (2018), yang melakukan penelitian tentang Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

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

Konstelasi Penelitian



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran peneliti menduga bahwa: Diduga terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Divisi Produksi pada PT Yasa Patria Perkasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explonatory survey* dengan tujuan penelitian untuk menguji hipotesis yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel kompensasi dengan kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa, dimana Kompensasi sebagai Variabel X (*Independent*) dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Y (*Dependent*). Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis individual yaitu sumber data yang diperoleh berasal dari respon karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa sebanyak 42 orang yang terdapat pada lokasi penelitian Jl. Raya Lenteng Agung No. 18, Lenteng Agung, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12610.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Selain survey data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian. Sedangkan data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data karyawan pada lokasi penelitian.

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa mengenai kompensasi dan kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu dari penyedia data. Dalam hal ini, peneliti memperoleh data sekunder yang bersumber dari referensi buku-buku, internet, dan lain-lain yang relevan dengan topik penelitian sebagai bahan yang diperlukan pada penelitian.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam konteks penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan divisi produksi pada PT Yasa Patria Perkasa

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala
Kompensasi (<i>Independent Variable</i>)	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab 2. Pemberian gaji tepat waktu 3. Pemberian gaji sesuai UMR yang telah ditetapkan pemerintah 	Ordinal
	Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif sesuai dengan harapan 2. Insentif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan 3. Pemberian insentif adil dan merata 	Ordinal
	Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian dalam pemberian tunjangan 2. Tunjangan hari raya 3. Tunjangan akhir tahun 	Ordinal
	Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas berupa kendaraan perusahaan, tempat ibadah, tempat parkir 2. Fungsi fasilitas 3. Fasilitas memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja 	Ordinal
Kinerja Karyawan (<i>Dependent Variable</i>)	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik 2. Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan 3. Karyawan berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja 	Ordinal
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan 2. Bekerja secara maksimal 3. Menyelesaikan tugas tambahan 	Ordinal
	Pelaksanaan Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 2. Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan 3. Memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan 	Ordinal
	Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan 2. Bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja 3. Bersedia menjaga komitmen kerja dengan perusahaan 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel *Non-probability sampling*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa sebanyak 42 orang dan semuanya diikut sertakan dalam penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber penelitian diatas, maka pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan meliputi :

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa, untuk memperoleh informasi yaitu dengan mengajukan pernyataan-pernyataan secara langsung kepada karyawan divisi produksi untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

b. Kuesioner

Kuesioner berupa pernyataan-pernyataan yang diberikan langsung kepada karyawan divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa yang bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Kemudian pertanyaan data kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *likert*.

Tabel 3.2 Skala Likert Pemberian Kompensasi

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

Sumber : Sugiyono, 2017.

Tabel 3.3 Skala Likert Kinerja Karyawan

Keterangan	Bobot
Selalu (Sl)	5
Sering (Sr)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak pernah (TP)	1

Sumber : Sugiyono, 2017.

c. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan, jurnal yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan kinerja karyawan.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yang valid. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Bila nilai korelasi dibawah 0,3, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2017).

Untuk mencari validitas sebuah item maka, kolom yang dilihat yaitu kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistic* hasil pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS). Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien *pearson*

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan *software* SPSS versi 26 :

1. Uji validitas kompensasi

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 = 30-2 = 28 a = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,603	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
2	0,528	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
3	0,754	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
4	0,577	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
5	0,613	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
6	0,620	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
7	0,683	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
8	0,661	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
9	0,767	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
10	0,603	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
11	0,701	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
12	0,486	0,3061	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2022.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel kompensasi dengan nilai pembandingan rtabel yaitu 0,3061 dari 12 item pernyataan pada kuesioner diketahui bahwa seluruh item pada variabel kompensasi valid.

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 = 30-2 = 28 a = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,655	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
2	0,556	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
3	0,508	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
4	0,641	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
5	0,787	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
6	0,603	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
7	0,809	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
8	0,666	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
9	0,767	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
10	0,822	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
11	0,739	0,3061	r hitung > r tabel	Valid
12	0,686	0,3061	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2022.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel kinerja karyawan dengan nilai pembandingan r_{tabel} yaitu 0,3061 dari 12 item pernyataan pada kuesioner diketahui bahwa seluruh item pada variabel kinerja karyawan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah merupakan pengujian yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,6$ (Sugiyono, 2016).

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_i = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

$\sum S_t^2$ = Varians total

Tabel 3.6 Kriteria Penilaian pada Uji Reliabilitas
(*alpha cronbach's*)

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan *software* SPSS versi 26 :

1. Uji Reliabilitas Kompensasi

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,853.

Tabel 3.7 *Case Processing Summary*

<i>Case Processing Summary</i>			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber : Output SPSS 26, 2022

Tabel 3.8 *Reliability Statistic*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	12

Sumber : Output SPSS 26, 2022

Ouput Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk kompensasi sebesar 0,853 yang berarti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan	Kesimpulan
1	0,853	0,843	$\alpha > 0,8$	Reliabel
2	0,853	0,847	$\alpha > 0,8$	Reliabel
3	0,853	0,831	$\alpha > 0,8$	Reliabel
4	0,853	0,844	$\alpha > 0,8$	Reliabel
5	0,853	0,842	$\alpha > 0,8$	Reliabel
6	0,853	0,846	$\alpha > 0,8$	Reliabel
7	0,853	0,836	$\alpha > 0,8$	Reliabel
8	0,853	0,839	$\alpha > 0,8$	Reliabel
9	0,853	0,832	$\alpha > 0,8$	Reliabel
10	0,853	0,843	$\alpha > 0,8$	Reliabel
11	0,853	0,848	$\alpha > 0,8$	Reliabel
12	0,853	0,850	$\alpha > 0,8$	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26, 2022.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,896.

Tabel 3.10 *Case Processing Summary*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber : Output SPSS 26, 2022.

Tabel 3.11 *Reliability Statistic*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	12

Sumber : Output SPSS 26, 2022.

Output *Case Processing Summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12 dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*). *Reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk kinerja karyawan sebesar 0,896 yang berarti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan	Kesimpulan
1	0,896	0,888	$\alpha > 0,8$	Reliabel
2	0,896	0,894	$\alpha > 0,8$	Reliabel
3	0,896	0,899	$\alpha > 0,8$	Reliabel
4	0,896	0,889	$\alpha > 0,8$	Reliabel
5	0,896	0,881	$\alpha > 0,8$	Reliabel
6	0,896	0,891	$\alpha > 0,8$	Reliabel
7	0,896	0,879	$\alpha > 0,8$	Reliabel
8	0,896	0,890	$\alpha > 0,8$	Reliabel
9	0,896	0,883	$\alpha > 0,8$	Reliabel

10	0,896	0,879	$\alpha > 0,8$	Reliabel
11	0,896	0,884	$\alpha > 0,8$	Reliabel
12	0,896	0,887	$\alpha > 0,8$	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26, 2022.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan rata-rata. Cara perhitungannya adalah :

1. Frekuensi relatif :

$$FR = \frac{f}{\Sigma f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = Frekuensi relatif

Σf = Frekuensi hasil tanggapan responden

f = Total frekuensi

2. Rata – rata :

$$\tilde{x} = \frac{\Sigma xi}{n}$$

Keterangan :

\tilde{x} = Rata – rata

Σxi = Total data ke-i

n = Jumlah data

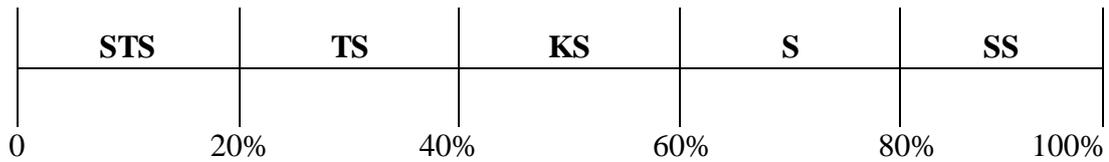
Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen-instrumen penelitian. Menurut sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penelitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui rumus berikut :

Skor ideal = Skor tertinggi \times jumlah kuesioner \times jumlah responden

Tanggapan total responden = $\frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$

Setelah diketahui total tanggapan responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Tabel 3.13 Interpretasi Hasil



Sumber : Sugiyono, 2017

Keterangan :

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

KS = Kurang setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu 0% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada teknik penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

3.8.2.1 Analisis Koefisien Korelasi

Pengujian hipotesis untuk skala pengukurannya menggunakan skala ordinal maka menggunakan teknik *Rank Spearman*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antar dua variabel yaitu variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan yang berskala ordinal (Sugiyono, 2017). Dalam analisis ini peneliti menggunakan rumus *Rank Spearman*, yaitu :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)} \quad \text{dimana } di^2 = \sum [R(Xi) - R(Xyi)]^2$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi

di^2 = Selisih dari pasangan rank ke-i

n^2 = Jumlah populasi

R = Ranking
 n = Ukuran sampel

Selanjutnya dari hasil perhitungan tersebut kemudian dilihat keeratannya dan dapat diketahui :

- Jika nilai korelasi (r) = 1, artinya nilai korelasi sangat kuat
- Jika nilai korelasi (r) = 0, artinya nilai tidak ada korelasi
- Jika nilai korelasi (r) = -1, artinya nilai korelasi negatif sempurna

Menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.14 Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2017.

3.8.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *Independent* dan variabel *Dependent*. Seberapa besar kontribusi kompensasi dengan kinerja yang nantinya akan di uji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = rs^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

rs = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

1. Jika KD mendeteksi nol (0), maka hubungan variabel *independent* dengan variabel *dependent* lemah
2. Jika KD mendeteksi satu (1), maka hubungan variabel *independent* dengan variabel *dependent* kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum dan sejarah lokasi penelitian sebagai berikut.

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT Yasa Patria Perkasa merupakan perusahaan general kontraktor yang berorientasi pada pembangunan sektor swasta dan pemerintah dengan komitmen falsafah pasal pelayanan kualitas jasa dan hasil akhir yang terbaik. Yasa *Construction* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi infrastruktur, seperti pembuatan jalan, jembatan fly over, bandara, pelabuhan, gedung dan lain sebagainya. Dalam menjalankan usahanya, Yasa *Construction* sering melakukan kerjasama dengan perusahaan konstruksi lain, baik swasta maupun pemerintah. Perusahaan yang sudah berdiri sejak 1981, cakupan operasinya meliputi seluruh wilayah Nusantara. Sejak berdirinya perusahaan ini, telah ikut menyelesaikan lebih dari seratus pekerjaan berskala besar dalam berbagai proyek infrastruktur di Indonesia.

Berdomisili di Jl. Raya Lenteng Agung No. 18, Lenteng Agung, Kecamatan Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12610.

4.1.2 Visi dan Misi PT Yasa Patria Perkasa

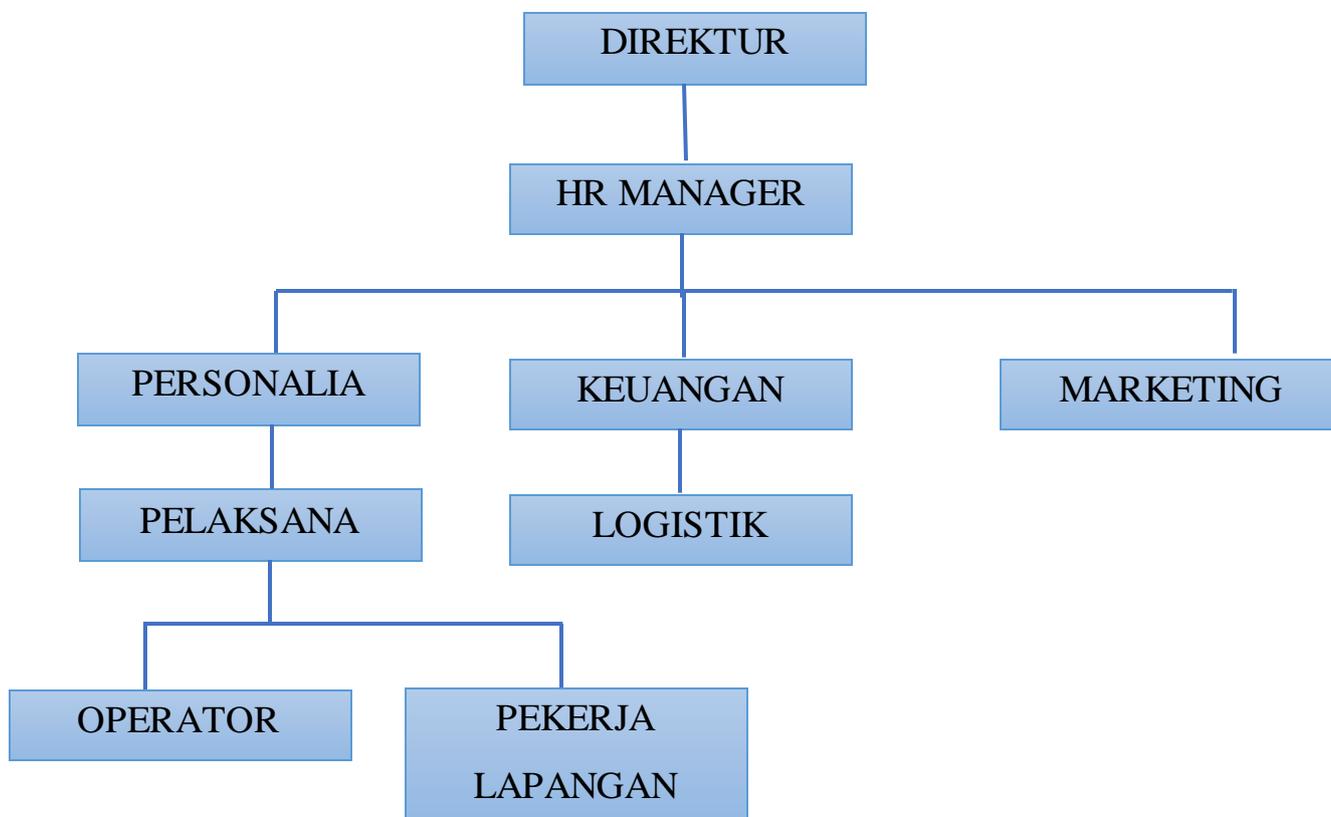
Visi :

Menyediakan jasa teknis, pengadaan, dan kontruksi untuk klien guna mendukung tujuan usaha klien sehingga memberikan keuntungan dan kelayakan yang teruji. Bekerjasama dengan lembaga terpercaya serta memberdayakan keseimbangan sosial dan lingkungan melalui cara kerja yang beretika.

Misi :

Sebagai perusahaan kontruksi kelas dunia yang mampu mempersembahkan hasil pekerjaan berkualitas dan kompeten, dengan mengoptimalkan sumber daya yang dinamis.

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber : PT YASA PATRIA PERKASA.

Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi

Berikut merupakan uraian-uraian tugas para karyawan di PT Yasa Patria Perkasa :

- 1). Direktur bertugas menyusun strategi dan visi misi untuk perusahaan, melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan, menyetujui anggaran belanja perusahaan, mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi.
- 2). HR Manager bertugas bertanggung jawab penuh terhadap tercapainya tujuan dan sasaran proyek dengan memimpin, merencanakan, dan mengendalikan sumber daya yang ada, menentukan kebijaksanaan pelaksanaan jasa manajemen proyek konstruksi, membuat dan mengontrol *time schedule* proyek yang akan dilaksanakan, membuat dan mengatur perencanaan kegiatan operasional pelaksanaan proyek, menyetujui dan menandatangani semua dokumen yang bersifat usulan, permintaan, pembelian, pemakaian dan pembayaran untuk kebutuhan proyek konstruksi, menandatangani laporan bulanan terkait dengan pelaksanaan proyek konstruksi.
- 3). Personalia bertugas membuat *job analysis*, *job description*, dan *job specification*, Menentukan dan memberikan sumber-sumber tenaga kerja, mengurus dan mengembangkan karyawan, mengurus dan melaksanakan rekrutmen dan seleksi

tenaga kerja, bertanggung jawab terhadap data karyawan, mengelola absensi dan daftar hadir karyawan.

- a. Pelaksana bertugas melaksanakan tugas yang diberikan oleh personalia dengan mematuhi peraturan, menyusun rencana kerja proyek, menyediakan tenaga kerja, barang peralatan dan prasarana kerja yang memadai, menjamin keamanan dan keselamatan kerja, membuat laporan harian, mingguan, dan bulanan, mengadakan pengujian terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, mengadakan perbaikan, perubahan, rekonstruksi dan pembetulan terhadap segala kesalahan selama masa pemeliharaan.
 - b. Operator bertugas menjalankan dan mengoperasikan suatu alat berat pada proyek, mengangkat dan memindahkan barang dalam jumlah yang banyak dan berat, menjaga dan merawat mesin atau alat berat yang ia gunakan.
 - c. Pekerja Lapangan bertugas melaksanakan instruksi dan arahan dari pelaksana untuk melakukan produksi.
- 4). Keuangan bertugas untuk mengelola penggunaan dana dalam perusahaan dengan efektif dan efisien, membuat perencanaan terhadap keuangan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang, bertanggung jawab atas kas proyek dan membuat laporan secara berkala mengenai penerimaan dan pengeluaran dana, melakukan perencanaan, perhitungan, pelaporan agar kondisi keuangan perusahaan tetap stabil
- a. Logistik bertugas mencari dan mensurvey data jumlah material yang memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan, menyediakan dan mengatur tempat penyimpanan material sehingga dapat tertata rapi dan terkontrol dengan baik, melakukan pencatatan keluar masuknya barang, mensurvey data jumlah alat dan bahan material yang dibutuhkan, mengelola tempat penyimpanan,
- 5). Marketing bertugas menyusun estimasi dan anggaran untuk *marketing campaign*, mengirimkan anggaran tersebut untuk disetujui, terlibat negosiasi, mempersiapkan kontrak penjualan.

4.1.4 Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuesioner, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 42 karyawan PT Yasa Patria Perkasa divisi produksi untuk mendapatkan data yang diperlukan. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa :

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – laki	42	100
2	Perempuan	0	0
Jumlah		42	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

JENIS KELAMIN RESPONDEN

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

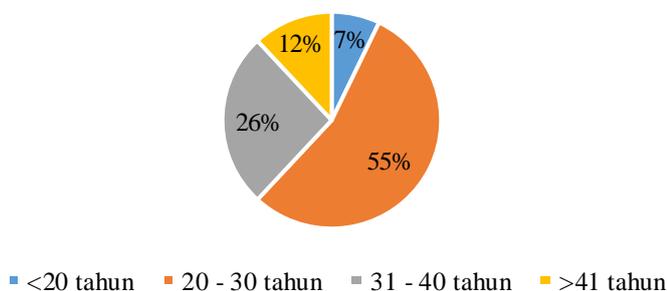
Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa responden pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa semuanya berjenis kelamin laki – laki sebanyak 42 orang dengan persentase 100%.

2. Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	<20 tahun	3	7
2	20-30 tahun	23	55
3	31 40 tahun	11	26
4	>41 tahun	5	12
Jumlah		42	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

USIA RESPONDEN

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia diantara 20-30 tahun sebanyak 23 karyawan dari 42 responden dengan presentase 55%. Sedangkan usia terendah adalah <20 tahun sebanyak 3 karyawan dari 42 responden dengan presentase 7%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa mayoritas berusia 20 – 30 tahun.

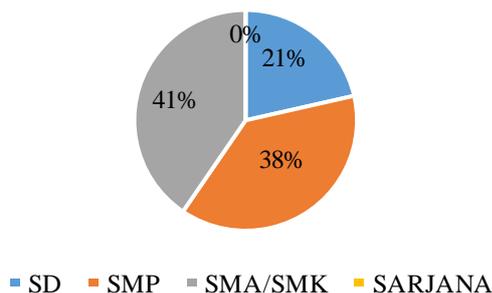
3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (100%)
1	SD	9	21
2	SMP	16	38
3	SMA/SMK	17	41
4	SARJANA	0	0
Jumlah		42	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN



Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK lebih banyak yaitu 17 responden dengan presentase 41% , pendidikan terakhir SMP yaitu 16 reponden dengan presentase 38%, pendidikan terakhir SD yaitu sebanyak 9 responden dengan presentase 21% dan pendidikan terakhir sarjana tidak ada satupun responden dengan presentase 0%. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa di dominasi pendidikan terakhir SMA/SMK.

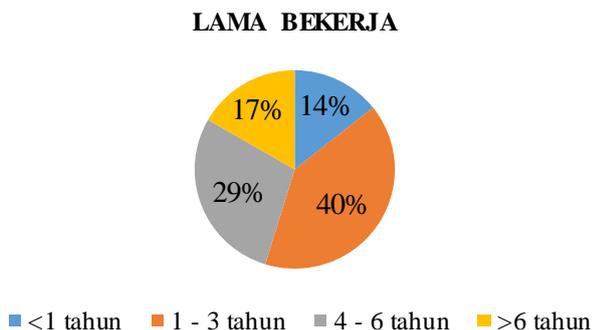
4. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<1 tahun	6	14
2	1-3 tahun	17	40
3	4-6 tahun	12	29

4	>6 tahun	7	17
Jumlah		42	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.



Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Gambar 4.5 Diagram Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja 1-3 tahun lebih banyak yaitu 17 responden dengan presentase 40% , lama bekerja 4-6 tahun yaitu 12 reponden dengan presentase 29%, lama bekerja >6 tahun yaitu sebanyak 7 responden dengan presentase 17% dan lama bekerja <1 tahun yaitu sebanyak 6 responden dengan presentase 14%. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas waktu lama bekerja yaitu 1-3 tahun sebanyak 17 responden.

4.2 Metode Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul baik melalui observasi, wawancara, tabel , maupun angket dari data yang dihasilkan mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa, yaitu kompensasi sebagai variabel X mengenai gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Pada variabel kinerja karyawan yaitu sebagai variabel Y mengenai kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Gambaran dari indikator tersebut diperoleh dari tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner variabel kompensasi dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, kurang setuju, dan sangat tidak setuju. Pada variabel kinerja karyawan menggunakan skala likert yang terdiri dari selalu, sering, kadang-kadang, pernah, tidak pernah.

4.2.1.1. Kompensasi pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang dilakukan. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran

nilai pekerjaan karyawan. Bentuk-bentuk kompensasi pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa yaitu gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kompensasi pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 42 responden yaitu sebagai berikut :

1). Gaji

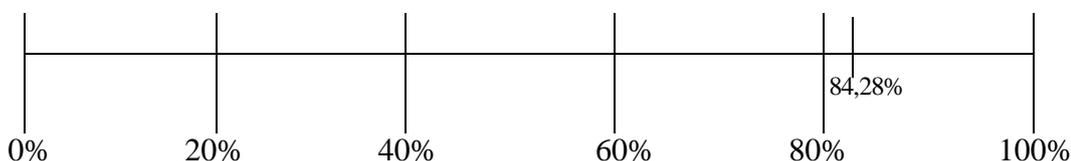
Tabel 4.5 Pendapat responden mengenai pernyataan “Gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	28,57
Setuju	4	27	108	64,29
Kurang Setuju	3	3	9	7,14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	177	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju dengan presentase 28,57%, 27 orang menjawab setuju dengan presentase 64,29%, 3 orang menjawab kurang setuju dengan presentase 7,14%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan setuju dengan presentase 64,29% pada pernyataan mengenai “Gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{5 \times 42} \times 100\% = 84,28\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab” yaitu sebesar 84,28% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

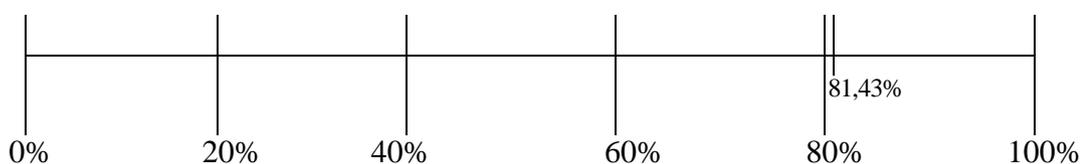
Tabel 4.6 Pendapat responden mengenai pernyataan “Pemberian gaji yang diberikan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	26,19
Setuju	4	23	92	54,76
Kurang Setuju	3	8	24	19,05
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	171	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 11 orang menjawab sangat setuju dengan presentase 26,19%, 23 orang menjawab setuju dengan presentase 54,76%, 8 orang menjawab kurang setuju dengan presentase 19,05%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan setuju dengan presentase 54,76% pada pernyataan mengenai “Pemberian gaji yang diberikan tepat waktu”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{5 \times 42} \times 100\% = 81,43\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan Pemberian gaji yang diberikan tepat waktu yaitu sebesar 81,43% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan gaji tepat waktu.

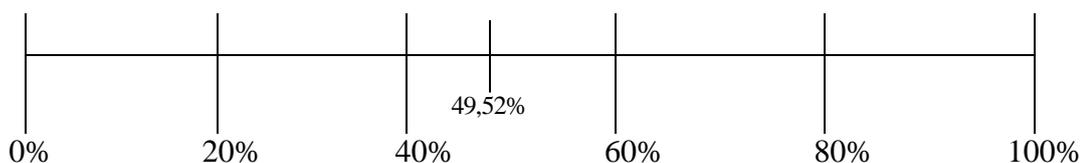
Tabel 4.7 Pendapat responden mengenai pernyataan “Pemberian gaji sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	9,52
Setuju	4	5	20	11,91
Kurang Setuju	3	8	24	19,05
Tidak Setuju	2	15	30	35,71
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	23,81
Jumlah		42	104	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju dengan presentase 9,52%, 5 orang menjawab setuju dengan presentase 11,91%, 8 orang menjawab kurang setuju dengan presentase 19,05%, 15 orang menjawab tidak setuju dengan presentase 35,71% dan 10 orang menjawab sangat tidak setuju dengan presentase 23,81% . Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan tidak setuju dengan presentase 35,71% pada pernyataan mengenai “Pemberian gaji sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{104}{5 \times 42} \times 100\% = 49,52\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemberian gaji sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah” yaitu sebesar 49,52% yang mana ada di interval 41%-60% yang artinya responden kurang setuju bahwa perusahaan memberikan gaji sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah.

2). Insentif

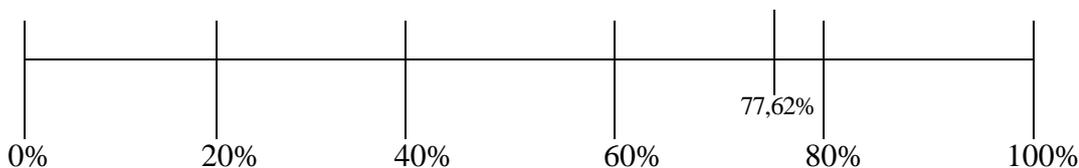
Tabel 4.8 Pendapat responden mengenai pernyataan “Pemberian insentif sesuai dengan yang diharapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	16,67
Setuju	4	24	96	57,14
Kurang Setuju	3	10	30	23,81
Tidak Setuju	2	1	2	2,38
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	163	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju dengan presentase 16,67%, 24 orang menjawab setuju dengan presentase 57,14%, 10 orang menjawab kurang setuju dengan presentase 23,81%, dan 1 orang menjawab tidak setuju dengan presentase 2,38%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan setuju dengan presentase 57,14% pada pernyataan mengenai “Pemberian insentif sesuai dengan yang diharapkan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{5 \times 42} \times 100\% = 77,62\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemberian insentif sesuai dengan yang diharapkan” yaitu sebesar 77,62% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa perusahaan memberikan insentif sesuai dengan yang diharapkan.

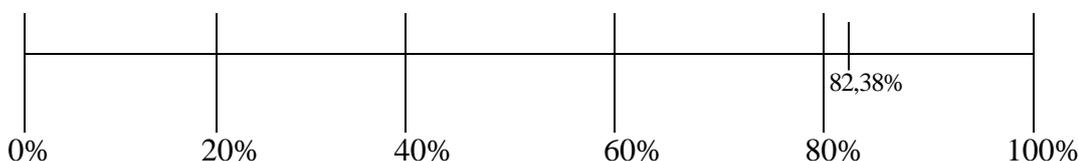
Tabel 4.9 Pendapat responden mengenai pernyataan “Insentif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	33,33
Setuju	4	19	76	45,24
Kurang Setuju	3	9	27	21,43
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	173	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju dengan presentase 33,33%, 19 orang menjawab setuju dengan presentase 45,24%, 9 orang menjawab kurang setuju dengan presentase 21,43%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan setuju dengan presentase 45,24% pada pernyataan mengenai “Insentif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{5 \times 42} \times 100\% = 82,38\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Insentif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan” yaitu sebesar 82,38%

yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan insentif sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan.

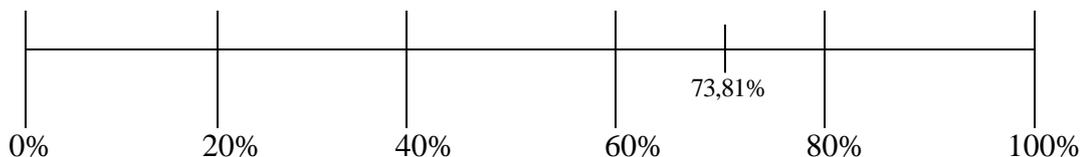
Tabel 4.10 Pendapat responden mengenai pernyataan “Pemberian insentif yang adil dan merata”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	16,67
Setuju	4	20	80	47,62
Kurang Setuju	3	10	30	23,81
Tidak Setuju	2	5	10	11,90
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	155	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju dengan presentase 16,67%, 20 orang menjawab setuju dengan presentase 47,62%, 10 orang menjawab kurang setuju dengan presentase 23,81%, 5 orang menjawab tidak setuju dengan presentase 11,90%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan setuju dengan presentase 47,62% pada pernyataan mengenai “Pemberian insentif yang adil dan merata”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{5 \times 42} \times 100\% = 73,81\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemberian insentif yang adil dan merata” yaitu sebesar 73,81% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa perusahaan memberikan insentif yang adil dan merata.

3). Tunjangan

Tabel 4.11 Pendapat responden mengenai pernyataan “Kesesuaian dalam pemberian tunjangan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	14,29
Setuju	4	22	88	52,38
Kurang Setuju	3	7	21	16,67
Tidak Setuju	2	5	10	11,90
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4,76
Jumlah		42	151	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju dengan presentase 14,29%, 22 orang menjawab setuju dengan presentase 52,38%, 7 orang menjawab kurang setuju dengan presentase 16,67%, 5 orang menjawab tidak setuju dengan presentase 11,90%, dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju dengan presentase 4,76%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan setuju dengan presentase 52,38% pada pernyataan mengenai “Kesesuaian dalam pemberian tunjangan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{5 \times 42} \times 100\% = 71,90\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kesesuaian dalam pemberian tunjangan” yaitu sebesar 71,90% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju dengan pernyataan “Kesesuaian dalam pemberian tunjangan”.

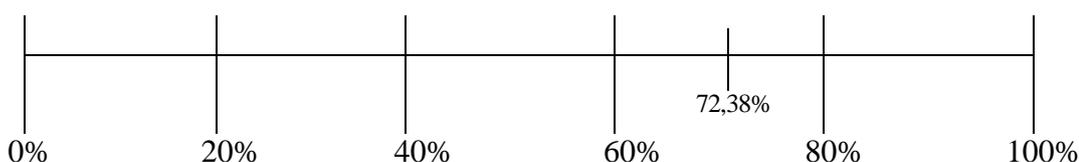
Tabel 4.12 Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai yang diharapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	16,67
Setuju	4	23	92	54,76
Kurang Setuju	3	6	18	14,29
Tidak Setuju	2	1	2	2,38
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	11,90
Jumlah		42	152	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju dengan presentase 16,67%, 23 orang menjawab setuju dengan presentase 54,76%, 6 orang menjawab kurang setuju dengan presentase 14,29%, 1 orang menjawab tidak setuju dengan presentase 2,38%, 5 orang menjawab sangat tidak setuju dengan presentase 11,90%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan setuju dengan presentase 54,76% pada pernyataan mengenai “Perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai yang diharapkan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{152}{5 \times 42} \times 100\% = 72,38\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai yang diharapkan” yaitu sebesar 72,38% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 4.13 Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan tunjangan akhir tahun sesuai yang diharapkan”

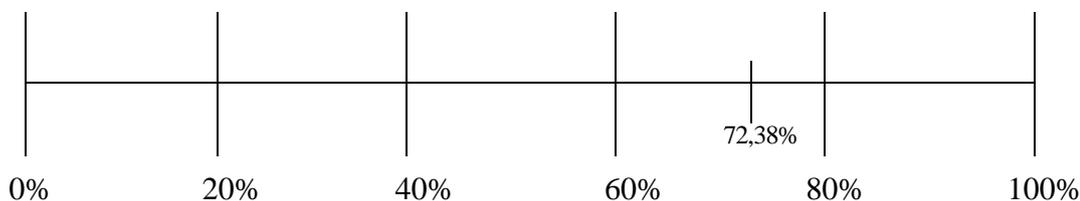
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	11,90
Setuju	4	23	92	54,77
Kurang Setuju	3	10	30	23,81
Tidak Setuju	2	1	2	2,38
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	7,14
Jumlah		42	152	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 5 orang menjawab sangat setuju dengan presentase 11,90%, 23 orang menjawab setuju dengan presentase 54,77%, 10 orang menjawab kurang setuju dengan presentase 23,81%, 1 orang menjawab tidak setuju dengan presentase 2,38%, 3 orang menjawab sangat tidak setuju dengan presentase 7,14%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan setuju dengan presentase 54,76% pada pernyataan mengenai “Perusahaan memberikan tunjangan akhir tahun sesuai yang diharapkan”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{152}{5 \times 42} \times 100\% = 72,38\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan tunjangan akhir tahun sesuai yang diharapkan” yaitu sebesar 72,38% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa perusahaan memberikan tunjangan akhir tahun sesuai dengan yang diharapkan.

4). Fasilitas

Tabel 4.14 Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas berupa kendaraan perusahaan, tempat ibadah, tempat parkir”

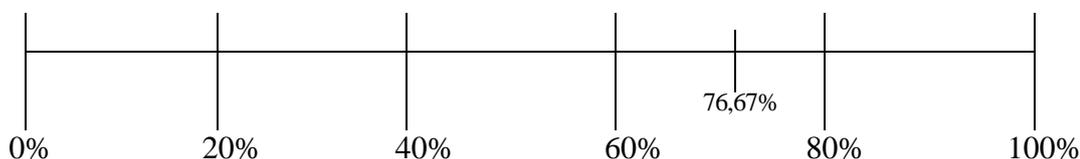
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	14,29
Setuju	4	25	100	59,52
Kurang Setuju	3	9	27	21,43
Tidak Setuju	2	2	4	4,76
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	161	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju atau 14,29%, 25 orang menjawab setuju dengan presentase 59,52%, sebanyak 9 orang menjawab kurang setuju dengan presentase 21,43%, dan 2 orang menjawab tidak setuju dengan presentase 4,76%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan setuju dengan presentase 59,52% pada pernyataan mengenai “Perusahaan menyediakan fasilitas berupa kendaraan perusahaan, tempat ibadah, tempat parkir”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{161}{5 \times 42} \times 100\% = 76,67\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas berupa kendaraan perusahaan, tempat ibadah,

tempat parkir” yaitu sebesar 76,67% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa perusahaan menyediakan fasilitas berupa kendaraan perusahaan, tempat ibadah, tempat parkir.

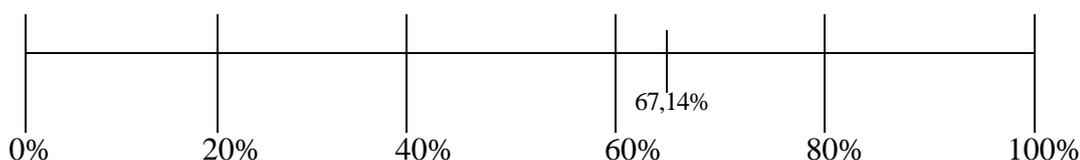
Tabel 4.15 Pendapat responden mengenai pernyataan “Fasilitas yang disediakan berfungsi dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	14,30
Setuju	4	14	56	33,33
Kurang Setuju	3	15	45	35,71
Tidak Setuju	2	3	6	7,14
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	9,52
Jumlah		42	141	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 6 orang menjawab sangat setuju dengan presentase 14,30%, sebanyak 14 orang menjawab setuju dengan presentase 33,33%, 15 orang menjawab kurang setuju dengan presentase 35,71%, 3 orang menjawab tidak setuju dengan presentase 7,14%, 4 orang menjawab sangat tidak setuju 4 orang dengan presentase 9,52%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan kurang setuju dengan presentase 35,71%, pada pernyataan mengenai “Fasilitas yang disediakan berfungsi dengan baik”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{141}{5 \times 42} \times 100\% = 67,14\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Fasilitas yang disediakan berfungsi dengan baik” yaitu sebesar 67,14% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang berfungsi dengan baik.

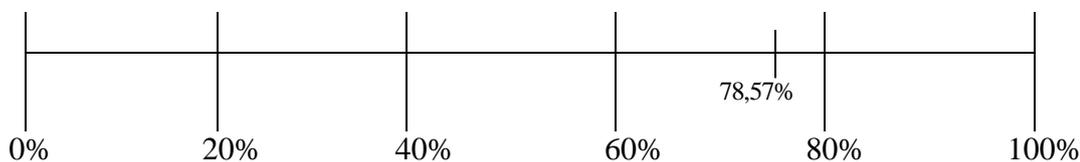
Tabel 4.16 Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas yang memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	16,67
Setuju	4	25	100	59,52
Kurang Setuju	3	10	30	23,81
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	165	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 7 orang menjawab sangat setuju dengan presentase 16,67%, 25 orang menjawab setuju dengan presentase 59,52%, 10 orang menjawab kurang setuju dengan presentase 23,81%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan setuju dengan presentase 59,52%, pada pernyataan mengenai “Perusahaan menyediakan fasilitas yang memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja karyawan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{5 \times 42} \times 100\% = 78,57\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas yang memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja karyawan” yaitu sebesar 78,57% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja karyawan.

Tabel 4.17 Rekapitulasi jawaban responden mengenai kompensasi pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Gaji			
1	Gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	84,28%	71,74%
2	Pemberian gaji yang diberikan tepat waktu	81,43%	
3	Pemberian gaji sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah	49,52%	
Insentif			
1	Pemberian insentif sesuai dengan yang diharapkan	77,62%	77,93%
2	Insentif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan	82,38%	
3	Pemberian insentif yang adil dan merata	73,81%	
Tunjangan			
1	Kesesuaian dalam pemberian tunjangan	71,90%	72,22%
2	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai yang diharapkan	72,38%	
3	Perusahaan memberikan tunjangan akhir tahun sesuai yang diharapkan	72,38%	
Fasilitas			
1	Perusahaan menyediakan fasilitas berupa kendaraan perusahaan, tempat ibadah, tempat parkir	76,67%	74,12%
2	Fasilitas yang disediakan berfungsi dengan baik	67,14%	
3	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja karyawan	78,57%	
Rata – rata keseluruhan			74%

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi jawaban responden mengenai kompensasi pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa, dapat disimpulkan bahwa dari keempat dimensi pada variabel kompensasi, nilai rata-rata perindikator tertinggi berada pada dimensi insentif yaitu sebesar 77,93% dengan pernyataan “Insentif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan” dengan nilai tanggapan responden sebesar 82,38%, artinya karyawan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan insentif sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan. Sedangkan, nilai rata-rata perindikator terendah berada pada dimensi gaji yaitu sebesar 71,74% dengan

pernyataan “Pemberian gaji sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah” dengan nilai tanggapan responden sebesar 49,52%, artinya karyawan merasa pemberian gaji belum sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

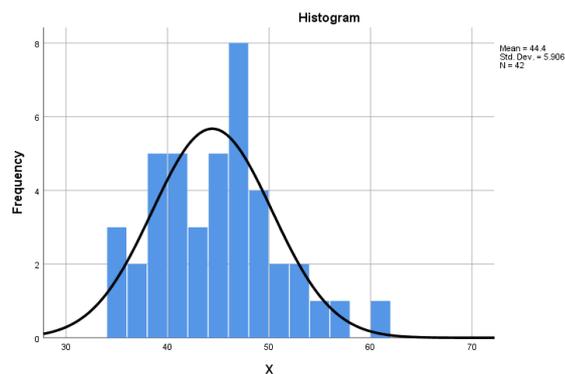
Data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan *software* atau aplikasi computer SPSS versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel x yaitu kompensasi. Hasil perhitungannya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.18 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kompensasi

Kompensasi		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		44.40
Std. Error of Mean		.911
Median		44.50
Mode		41 ^a
Std. Deviation		5.906
Variance		34.881
Range		25
Minimum		35
Maximum		60
Sum		1865

Sumber : Output SPSS 26.

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik kompensasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 44,40 dengan range 25 dan total skor sebesar 1865.



Sumber : Output SPSS 26.

Gambar 4.6 Histogram Kompensasi

Untuk mengetahui kompensasi yang ada pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari data-data empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritik : } X = \frac{i_{\max} + i_{\min}}{2}$$

$$X = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Keterangan :

X = Skor teoritik

i_{\max} = Skor maksimal item

i_{\min} = Skor minimal item

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 44,40 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $44,40 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan variabel kompensasi (X) baik.

4.2.1.2. Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT Yasa Patria Perkasa

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan yang mendukung dan menunjang tujuan strategis organisasi, dan memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Berikut ini adalah hasil dari tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 42 responden yaitu sebagai berikut :

1). Kualitas

Tabel 4.19 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik”

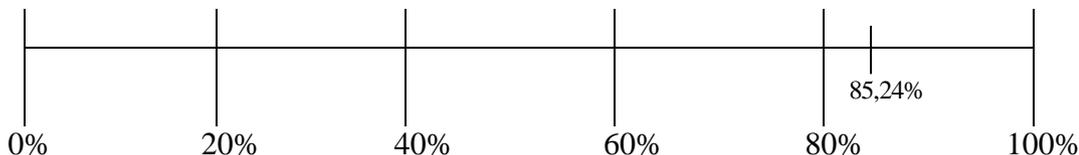
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	15	75	35,71
Sering	4	23	92	54,77
Kadang-kadang	3	4	12	9,52
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		42	179	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 15 orang menjawab selalu dengan presentase 35,71%, 23 orang menjawab sering dengan presentase 54,77%, 4 orang menjawab kadang-kadang dengan presentase 9,52%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan sering dengan presentase 54,77%, pada pernyataan mengenai “Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{179}{5 \times 42} \times 100\% = 85,24\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik” yaitu sebesar 85,24% yang mana ada di interval 81%-100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik.

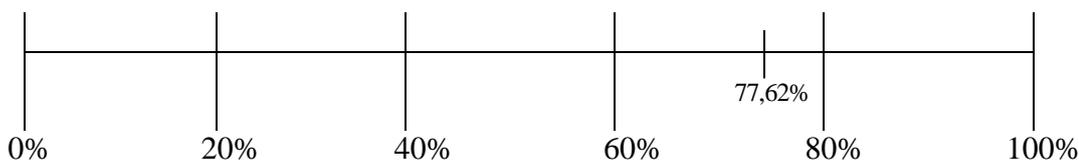
Tabel 4.20 Pendapat responden mengenai pernyataan “Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	7	35	16,67
Sering	4	24	96	57,14
Kadang-kadang	3	10	30	23,81
Pernah	2	1	2	2,38
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		42	163	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 7 orang menjawab selalu dengan presentase 16,67%, 24 orang menjawab sering dengan presentase 57,14%, 10 orang menjawab kadang-kadang dengan presentase 23,81%, 1 orang menjawab pernah dengan presentase 2,38%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan sering dengan presentase 57,14%, pada pernyataan mengenai “Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{5 \times 42} \times 100\% = 77,62\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan” yaitu sebesar 77,62% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa hasil pekerjaan sudah sesuai dengan standar perusahaan.

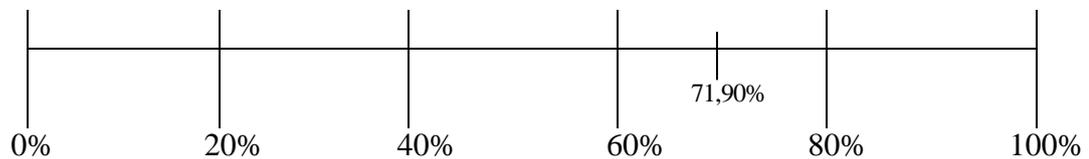
Tabel 4.21 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	5	25	11,90
Sering	4	20	80	47,62
Kadang-kadang	3	12	36	28,58
Pernah	2	5	10	11,90
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		42	151	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 5 orang menjawab selalu dengan presentase 11,90%, 20 orang menjawab sering dengan presentase 47,62%, 12 orang menjawab kadang-kadang dengan presentase 28,58%, dan 5 orang menjawab pernah dengan presentase 11,90%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa Perkasa ada pada tanggapan sering dan kadang-kadang dengan presentase 47,62%, pada pernyataan mengenai “Karyawan berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{5 \times 42} \times 100\% = 71,90\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja” yaitu sebesar 71,90% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa karyawan berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.

2). Kuantitas

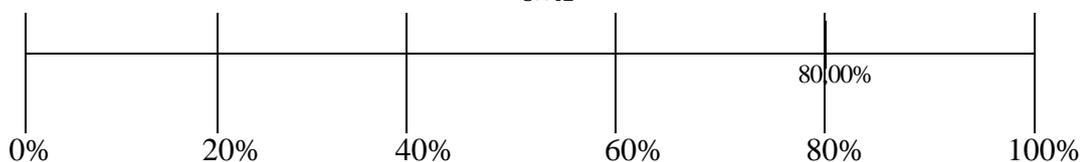
Tabel 4.22 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	8	40	19,05
Sering	4	26	104	61,90
Kadang-kadang	3	8	24	19,05
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		42	168	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 8 orang menjawab selalu dengan presentase 19,05%, 26 orang menjawab sering dengan presentase 61,90%, dan 8 orang menjawab kadang-kadang dengan presentase 19,05%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan sering dengan presentase 61,90%, pada pernyataan mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{5 \times 42} \times 100\% = 80,00\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan” yaitu sebesar 80,00% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.

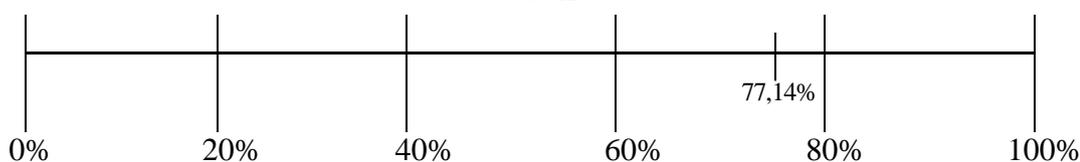
Tabel 4.23 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan bekerja secara maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	6	30	14,29
Sering	4	24	96	57,14
Kadang-kadang	3	12	36	28,57
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		42	162	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 6 orang menjawab selalu dengan presentase 14,29%, 24 orang menjawab sering dengan presentase 57,14%, dan 12 orang menjawab kadang-kadang dengan presentase 28,57%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan sering dengan presentase 57,14%, pada pernyataan mengenai “Karyawan bekerja secara maksimal”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{162}{5 \times 42} \times 100\% = 77,14\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bekerja secara maksimal” yaitu sebesar 77,14% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa karyawan bekerja secara maksimal.

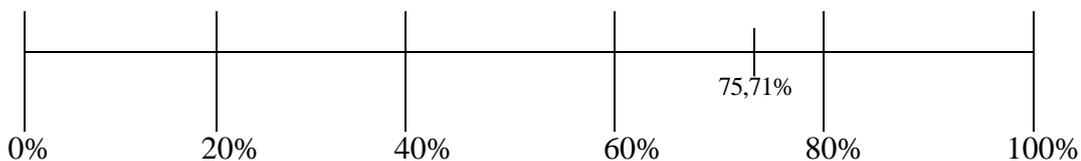
Tabel 4.24 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan tugas tambahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	5	25	11,90
Sering	4	25	100	59,52
Kadang-kadang	3	11	33	26,20
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	1	1	2,38
Jumlah		42	159	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 5 orang menjawab selalu dengan presentase 11,90%, 25 orang menjawab sering dengan presentase 59,52%, 11 orang menjawab kadang-kadang dengan presentase 26,20%, dan 1 orang menjawab tidak pernah dengan presentase 2,38%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan sering dengan presentase 59,52%, pada pernyataan mengenai “Karyawan menyelesaikan tugas tambahan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{5 \times 42} \times 100\% = 75,71\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan tugas tambahan” yaitu sebesar 75,71% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa karyawan menyelesaikan tugas tambahan.

3). Pelaksanaan Tugas

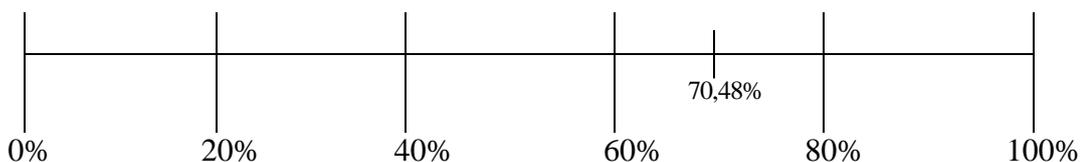
Tabel 4.25 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	6	30	14,29
Sering	4	20	80	47,62
Kadang-kadang	3	9	27	21,43
Pernah	2	4	8	9,52
Tidak Pernah	1	3	3	7,14
Jumlah		42	148	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 6 orang menjawab selalu dengan presentase 14,29%, 20 orang menjawab sering dengan presentase 47,62%, 9 orang menjawab kadang-kadang dengan presentase 21,43%, 4 orang menjawab pernah dengan presentase 9,52%, 3 orang menjawab tidak pernah dengan presentase 7,14%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan sering dengan presentase 47,62%, pada pernyataan mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{148}{5 \times 42} \times 100\% = 70,48\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” yaitu sebesar 70,48% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

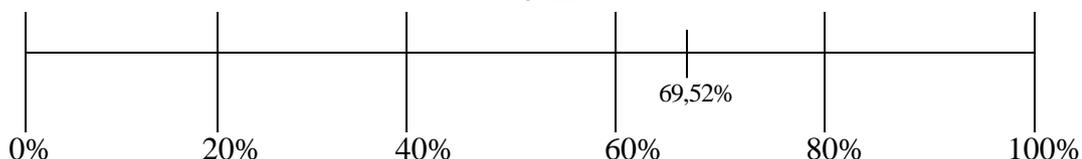
Tabel 4.26 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	4	20	9,52
Sering	4	22	88	52,39
Kadang-kadang	3	9	27	21,43
Pernah	2	4	8	9,52
Tidak Pernah	1	3	3	7,14
Jumlah		42	146	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 4 orang menjawab selalu dengan presentase 9,52%, 22 orang menjawab sering dengan presentase 52,39%, 9 orang menjawab kadang-kadang dengan presentase 21,43%, 4 orang menjawab pernah dengan presentase 9,52%, dan 3 orang menjawab tidak pernah dengan presentase 7,14%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan sering dengan presentase 52,39%, pada pernyataan mengenai “Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{5 \times 42} \times 100\% = 69,52\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan” yaitu sebesar 69,52% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan.

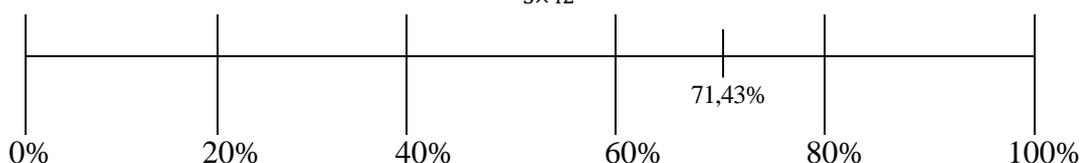
Tabel 4.27 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	9	45	21,43
Sering	4	17	68	40,48
Kadang-kadang	3	9	27	21,43
Pernah	2	3	6	7,14
Tidak Pernah	1	4	4	9,52
Jumlah		42	150	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 9 orang menjawab selalu dengan presentase 21,43%, 17 orang menjawab sering dengan presentase 40,48%, sebanyak 9 orang menjawab kadang-kadang dengan presentase 21,43%, 3 orang menjawab pernah dengan presentase 7,14%, dan 4 orang menjawab tidak pernah dengan presentase 9,52%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan sering dengan presentase 40,48%, pada pernyataan mengenai “Karyawan memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{150}{5 \times 42} \times 100\% = 71,43\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan” yaitu sebesar 71,43% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa karyawan memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

4). Tanggung Jawab

Tabel 4.28 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan”

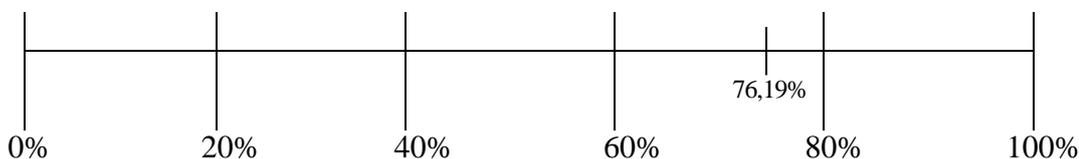
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	8	40	19,05
Sering	4	21	84	50,00
Kadang-kadang	3	10	30	23,81
Pernah	2	3	6	7,14
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		42	160	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 8 orang menjawab selalu dengan presentase 19,05%, 21 orang menjawab sering dengan presentase 50,00%, 10 orang menjawab kadang-kadang dengan presentase 23,81%, dan 3 orang menjawab pernah dengan presentase 7,14%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan sering dengan presentase 50,00%, pada pernyataan mengenai “Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{160}{5 \times 42} \times 100\% = 76,19\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan” yaitu sebesar 76,19% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.29 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja”

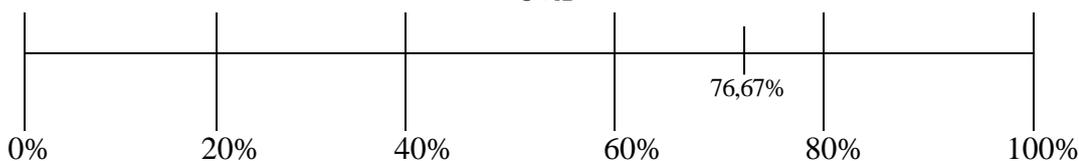
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	8	40	19,05
Sering	4	20	80	47,62
Kadang-kadang	3	13	39	30,95
Pernah	2	1	2	2,38
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		42	161	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 8 orang menjawab selalu dengan presentase 19,05%, 20 orang menjawab sering dengan presentase 47,62%, 13 orang menjawab kadang-kadang dengan presentase 30,95%, dan 1 orang menjawab pernah dengan presentase 2,38%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan sering dengan presentase 47,62%, pada pernyataan mengenai “Karyawan bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{187}{5 \times 42} \times 100\% = 76,67\%$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja” yaitu sebesar 76,67% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa karyawan bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja.

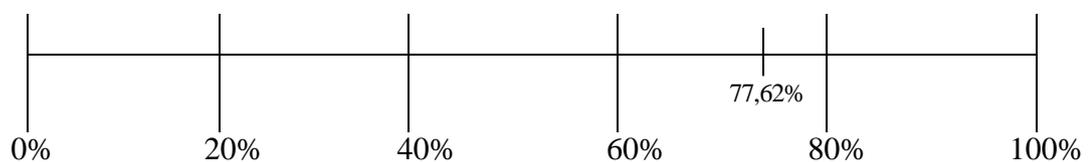
Tabel 4.30 Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan bersedia menjaga komitmen kerja dengan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	10	50	23,81
Sering	4	19	76	45,24
Kadang-kadang	3	12	36	28,57
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	1	1	2,38
Jumlah		42	163	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa sebanyak 10 orang menjawab selalu dengan presentase 23,81%, 19 orang menjawab sering dengan presentase 45,24%, 12 orang menjawab kadang-kadang dengan presentase 28,57%, dan 1 orang menjawab tidak pernah dengan presentase 2,38%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi atau mayoritas dari 42 responden karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa ada pada tanggapan sering dengan presentase 45,24%, pada pernyataan mengenai “Karyawan bersedia menjaga komitmen kerja dengan perusahaan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{5 \times 42} \times 100\% = 77,62\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bersedia menjaga komitmen kerja dengan perusahaan” yaitu sebesar 77,62% yang mana ada di interval 61%-80% yang artinya responden setuju bahwa karyawan bersedia menjaga komitmen kerja dengan perusahaan.

Tabel 4.31 Rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Kualitas			
1	Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik	85,24%	78,25%
2	Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	77,62%	
3	Karyawan berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	71,90%	
Kuantitas			
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	80,00%	77,61%
2	Karyawan bekerja secara maksimal	77,14%	
3	Karyawan menyelesaikan tugas tambahan	75,71%	
Pelaksanaan Tugas			
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	70,48%	70,47%
2	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan	69,52%	
3	Karyawan memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan	71,43%	
Tanggung Jawab			
1	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	76,19%	76,82%
2	Karyawan bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja	76,67%	
3	Karyawan bersedia menjaga komitmen kerja dengan perusahaan	77,62%	
Rata – rata keseluruhan			75,78%

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa, dapat disimpulkan bahwa dari keempat dimensi pada variabel kinerja karyawan, nilai rata-rata perindikator tertinggi berada pada dimensi kualitas kerja yaitu sebesar 78,25% dengan pernyataan “Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik” dengan nilai tanggapan responden sebesar 85,24% artinya responden sangat setuju bahwa karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Sedangkan nilai rata-rata perindikator terendah berada pada dimensi pelaksanaan tugas yaitu sebesar 70,47%, dengan pernyataan “Karyawan tidak

menunda-nunda pekerjaan” dengan nilai tanggapan responden sebesar 69,52%, artinya karyawan masih menunda-nunda pekerjaan.

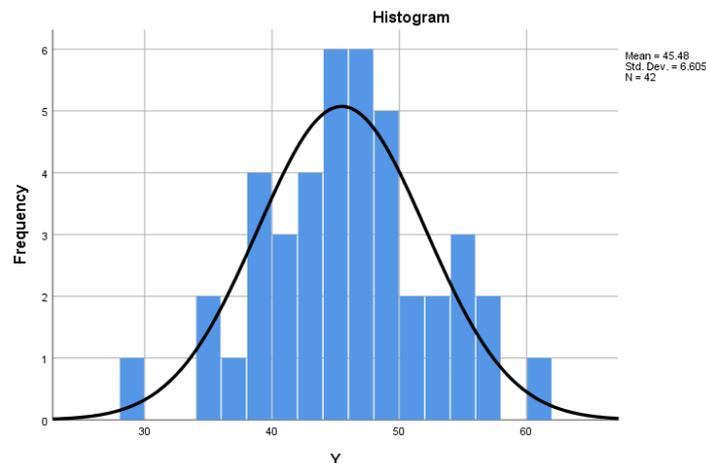
Data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan *software* atau aplikasi computer SPSS versi 26 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel x yaitu kompensasi. Hasil perhitungannya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.32 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		45.48
Std. Error of Mean		1.019
Median		45.50
Mode		44 ^a
Std. Deviation		6.605
Variance		43.621
Range		31
Minimum		29
Maximum		60
Sum		1910

Sumber : Output SPSS 26, 2022.

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 45,48 dengan range 31 dan total skor sebesar 1910.



Sumber : Output SPSS 26.

Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari data-data empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritik : } X = \frac{i_{\max} + i_{\min}}{2}$$

$$X = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Keterangan :

X = Skor teoritik

i_{\max} = Skor maksimal item

i_{\min} = Skor minimal item

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 45,48 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $45,48 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa atas pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) baik.

4.2.2 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Divisi Produksi pada PT Yasa Patria Perkasa

4.2.2.1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Berikut ini adalah hasil dari analisis korelasi *rank spearman* untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa, penulis menggunakan SPSS 26 untuk mengetahui apakah benar terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa.

Tabel 4.33 Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja_Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.611**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

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

Sumber : Output SPSS 26, 2022.

Hasil *output correlations* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa nilai koefisien sebesar 0,611, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan berada pada interval kuat.

Tabel 4.34 Nilai Interval Koefisien

No	Interval Koefisien	Nilai	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199		Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399		Rendah
3	0,40 – 0,599		Sedang
4	0,60 – 0,799	0,611	Kuat
5	0,80 – 1,00		Sangat Kuat

Sumber : Output SPSS 26, 2022

4.2.2.2. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya nilai kontribusi antar variabel, variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi dengan kinerja karyawan. Jadi perhitungan korelasi rank spearman diketahui nilai korelasi sebesar $r_s = 0,611$, selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,611)^2 \times 100\% \\
 &= 37,33\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 37,33% hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 37,33% sedangkan 62,67% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kompensasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan dapat diketahui pada variabel pemberian kompensasi bahwa nilai rata-rata perindikator tertinggi berada pada indikator insentif yaitu sebesar 77,93%, dan nilai rata-rata perindikator terendah berada pada indikator gaji yaitu sebesar 71,74%. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui hasil rata-rata keseluruhan jawaban responden atas instrumen variabel kompensasi yaitu sebesar 74%, nilai tersebut menunjukkan pada interval (60% - 80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa baik.

Secara keseluruhan, pada variabel kompensasi skor rata-rata empirik (*employee engagement*) lebih besar daripada skor teoritis ($44,40 > 36$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa baik.

Berdasarkan hasil pengolahan dapat diketahui pada variabel kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa bahwa nilai rata-rata perindikator tertinggi berada pada indikator kualitas kerja yaitu sebesar 78,25% dan nilai rata-rata perindikator terendah

terdapat pada indikator pelaksanaan tugas yaitu sebesar 70,47%. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui hasil rata-rata keseluruhan jawaban responden atas instrumen variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 75,78%, nilai tersebut menunjukkan pada interval (60% - 80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa baik.

Secara keseluruhan, pada variabel kinerja karyawan skor rata-rata empirik (*employee engagement*) lebih besar daripada skor teoritis ($45,48 > 36$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa baik.

Berdasarkan pada pengolahan data, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Dimana dapat diketahui korelasi antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan didapat nilai korelasi sebesar 0,611. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase sebesar 37,33% sedangkan sebesar 62,67% dijelaskan oleh faktor lain diluar pemberian kompensasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Yasa Patria Perkasa divisi produksi dengan responden 42 orang mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien korelasi 0,611 hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif dengan derajat interval kuat antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan dan koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 37,33% sedangkan sebesar 62,67% dijelaskan oleh faktor lain diluar pemberian kompensasi yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini dapat dinyatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah baik maka kinerja karyawan pun akan baik. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka kinerja karyawan pun akan menurun sehingga akan memperlambat tujuan perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab – bab sebelumnya mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan divisi produksi pada PT Yasa Patria Perkasa, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.1. SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pembahasan kompensasi pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa nilai rata-rata perindikator tertinggi berada pada indikator insentif dengan presentase sebesar 77,93% dan nilai rata-rata perindikator terendah berada pada indikator gaji dengan presentase sebesar 71,74%. Lalu skor rata-rata empirik yang didapat sebesar 44,40 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Diketahui bahwa skor rata-rata empirik (*employee engagement*) lebih besar daripada skor teoritis ($44,40 > 36$), dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan variabel kompensasi pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa hasilnya baik.
2. Berdasarkan hasil pembahasan kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa nilai rata-rata perindikator tertinggi berada pada indikator kualitas kerja dengan presentase sebesar 78,25% dan nilai rata-rata perindikator terendah berada pada indikator pelaksanaan tugas dengan presentase sebesar 70,47%. Lalu skor rata-rata empirik yang didapat sebesar 45,48 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Diketahui bahwa skor rata-rata empirik (*employee engagement*) lebih besar daripada skor teoritis ($45,48 > 36$) dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan variabel kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa hasilnya baik.
3. Berdasarkan hasil pembahasan kompensasi dengan kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa dapat diketahui hasil koefisien $r = 0,611$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Yasa Patria Perkasa berada pada interval kuat. Sedangkan besarnya koefisien determinasi diperoleh sebesar 37,33% hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) kompensasi terhadap variabel (Y) kinerja karyawan sebesar 37,33% dan sebesar 62,67% dijelaskan oleh faktor lain diluar kompensasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2. SARAN

Berdasarkan hasil simpulan, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat menjadi bahan pertimbangan penulis bagi PT Yasa Patria Perkasa, yaitu sebagai berikut :

1. Mengenai kompensasi, memiliki kelemahan pada indikator gaji. Pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa kompensasi yang diberikan belum sesuai UMR pada kota Jakarta, hal itu tentu perlu diperhatikan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Maka dari itu, penulis menyarankan untuk adanya peninjauan lebih lanjut mengenai hal tersebut. Perusahaan seharusnya memberikan gaji yang sesuai dengan UMR yang ada pada Kota Jakarta agar karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya dan gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan.
2. Untuk kinerja karyawan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa harus diperbaiki dan diperhatikan pada indikator pelaksanaan tugas, karyawan tidak menunda-nunda pekerjaannya. Dalam hal ini, perusahaan dapat mengawasi dan meninjau lebih jauh lagi alasan mengapa karyawan masih menunda-nunda pekerjaannya dan memberikan teguran secara lisan maupun tertulis untuk karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaan, selanjutnya perusahaan harus mampu memberikan motivasi agar karyawan menjadi lebih semangat dan dapat memberikan performa terbaiknya dalam bekerja.
3. Disarankan kepada perusahaan PT Yasa Patria Perkasa khususnya divisi produksi untuk lebih memperhatikan kedua variabel yang menjadi penelitian ini yaitu kompensasi dan kinerja karyawan yang mempunyai hubungan yang kuat, penulis menyarankan agar perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat. Pemberian kompensasi yang baik akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, untuk mencapai kinerja yang maksimal diperlukan usaha dan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mengadakan evaluasi pada program kompensasi yang dijalankan pada divisi produksi PT Yasa Patria Perkasa. Dengan adanya evaluasi tersebut maka dapat diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Cardy, Robert L. and Leonard, Brian. (2011). *Performance Management: Concepts, Skilla and Exercises*. New York: M. E. Sharpe Inc.,.
- Dessler, Gary. (2010) . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAP.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo.
- Manik, s. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. Al-masraf: *jurnal lembaga keuangan danperbankan*, 1(2), 229-224.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno , Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryo, Dr. Yoyo, et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Stone, Raymond J. (2014). *Human Resource Management*. China: Shenzen Donnelle y Printing Co., Ltd.

Werther, William B, dan Keith Davis. (2014). *Human Resources and Personnel Management, Sixthth, McGraw-Hill, Inc*. New York.

JURNAL

- Puteri, S. S., & Ramli, A. H. (2017). Determinan kinerja karyawan pada PT . Kinden Indonesia di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*. [online] vol. 3, p. 239–243. Tersedia di: <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/view/2216/0> . [Diakses pada tahun 2017].
- Lusri, Lidia. dan Hotlan Siagian (2017) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*. [online] vol. 5 (1), p.15-38. Tersedia di: <https://text-id.123dok.com/document/yeerd64y-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-melalui-kepuasan-kerja-sebagai-variabel-mediasi-pada-karyawan-pt-borwita-citra-prima-surabaya-lusri-agora-5259-10014-1-sm.html> . [Diakses pada tahun 2017].
- Bintoro, D. S., Hartati, C. S., & Winarko, R. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor BEA Cukai Pasuruan. *Jurnal Manajerial Bisnis*. [online] vol. 2(3), p. 1–15. Tersedia di: <http://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/mm/article/view/177> . [Diakses pada tahun 2019].

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dinda Sabrina Nuraviva Suwardi
Alamat : Kp. Cilangkap RT 02/02 No. 08, Kota Depok.

Tempat dan tanggal lahir : Kendari, 31 Oktober 1999

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Cilangkap 1
- SMP : SMPN 16 Depok
- SMA : MAN 1 Kab. Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Depok, November 2022
Peneliti,

(Dinda Sabrina N.S)

SURAT KETERANGAN RISET

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Selo Wigodo

Jabatan : Manajer Produksi

Bersama ini kami menyatakan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Dinda Sabrina Nuraviva Suwardi

NPM : 021118203

Jurusan : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Adalah benar telah melaksanakan riset atau penelitian dengan melakukan wawancara pada tanggal 18 Oktober 2021 sampai dengan 01 November 2021 di PT. Yasa Patria Perkasa.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 25 Mei 2022

PT Yasa Patria Perkasa


Selo Wigodo

Manajer Produksi

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT YASA PATRIA PERKASA

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi data kuesioner yang diberikan, informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan penelitian ini.

Petunjuk pengisian

Berilah jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (✓) dari pernyataan-pernyataan berikut menurut pendapat Saudara/i yang tepat. Alternatif jawaban atas pernyataan tersebut adalah :

1. Pernyataan Pemberian Kompensasi

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

2. Pernyataan Kinerja Karyawan

- Sl : Selalu
- Sr : Sering
- KK : Kadang-kadang
- P : Pernah
- TP : Tidak Pernah

Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
- c. Usia :
 - a. < 20 tahun
 - b. 20-30 tahun
 - c. 31-40 tahun
 - d. > 40 tahun
- d. Pendidikan Terakhir :
 - a. SMP
 - b. SMA/SMK
 - c. Diploma
 - d. Sarjana
- e. Lama Bekerja :
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-3 tahun
 - c. 4-6 tahun
 - d. > 6 tahun

KOMPENSASI

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1.	Gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
2.	Pemberian gaji yang diberikan tepat waktu					
3.	Pemberian gaji sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah					
Insentif						
4.	Pemberian insentif sesuai dengan yang diharapkan					
5.	Insentif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan					
6.	Pemberian insentif yang adil dan merata					
Tunjangan						
7.	Kesesuaian dalam pemberian tunjangan					
8.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai yang diharapkan					
9.	Perusahaan memberikan tunjangan akhir tahun sesuai yang diharapkan					
Fasilitas						
10.	Perusahaan menyediakan fasilitas berupa kendaraan perusahaan, tempat ibadah, tempat parkir					
11.	Fasilitas yang disediakan berfungsi dengan baik					
12.	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja karyawan					

KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SI	Sr	KK	P	TP
Kualitas Kerja						
1.	Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik					

2.	Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					
3.	Karyawan berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja					
Kuantitas Kerja						
4.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
5.	Karyawan bekerja secara maksimal					
6.	Karyawan menyelesaikan tugas tambahan					
Pelaksanaan Tugas						
7.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
8.	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan					
9.	Karyawan memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan					
Tanggung Jawab						
10.	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan					
11.	Karyawan bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja					
12.	Karyawan bersedia menjaga komitmen kerja dengan perusahaan					

Y10	Pearson Correlation	.394*	.368*	.369*	.400*	.452*	.244	.838**	.489**	.482**	1	.861**	.826**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.031	.045	.045	.028	.012	.193	.000	.006	.007		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.245	.223	.424*	.323	.371*	.155	.815**	.453*	.368*	.861**	1	.767**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.192	.237	.020	.082	.043	.413	.000	.012	.046	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.215	.210	.213	.228	.297	.091	.769**	.492**	.421*	.826**	.767**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.253	.265	.259	.225	.111	.633	.000	.006	.021	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.655**	.556**	.508**	.641**	.787**	.603**	.809**	.666**	.767**	.822**	.739**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														

Uji Reliabilitas Kompensasi (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	41.63	30.447	.537	.843
X2	41.77	30.323	.438	.847
X3	43.63	26.240	.664	.831
X4	41.70	29.941	.493	.844
X5	41.57	29.220	.523	.842
X6	41.93	27.789	.496	.846
X7	41.80	28.648	.606	.836
X8	41.67	29.471	.592	.839
X9	41.77	28.875	.718	.832
X10	41.63	30.447	.537	.843
X11	42.30	25.183	.560	.848
X12	41.67	30.782	.395	.850

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	43.07	32.823	.593	.888
Y2	43.13	33.223	.473	.894
Y3	43.70	32.907	.398	.899
Y4	43.13	32.878	.576	.889
Y5	43.20	31.338	.739	.881
Y6	43.23	33.013	.530	.891
Y7	43.33	29.126	.747	.879

Y8	43.47	30.947	.574	.890
Y9	43.23	29.357	.690	.883
Y10	43.10	30.852	.779	.879
Y11	43.17	31.523	.681	.884
Y12	43.07	31.857	.616	.887

Analisa Koefisien Korelasi (Rank Spearman)

Correlations			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.611**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Y	Pearson Correlation	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

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

Distribusi nilai rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247

16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Variabel Kompensasi (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Total X
1	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	49
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47
3	5	5	3	3	3	5	4	4	4	5	3	4	48
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	42
6	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	5	47
7	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	55
8	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	50
9	4	4	1	5	5	4	3	3	3	4	3	4	43
10	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	56
11	3	3	2	5	5	3	4	5	4	3	4	3	44
12	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	4	41
13	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	46
14	5	5	1	4	4	5	4	4	4	5	1	3	45
15	4	4	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	37
16	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	41
17	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	41
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
19	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	53
20	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	1	3	39
21	4	4	1	3	3	4	2	3	4	4	2	4	38
22	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	38
23	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
24	4	4	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	52
25	4	4	3	5	5	2	3	5	4	4	4	3	46
26	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	51
27	4	4	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	37
28	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	41
29	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31	4	3	2	4	5	3	4	4	3	3	3	3	41
32	4	4	1	3	3	4	2	3	4	4	2	4	38
33	4	4	2	4	5	3	4	4	3	3	3	3	42
34	5	5	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	44
35	4	4	4	3	4	4	1	1	1	3	3	3	35
36	5	5	5	4	3	4	2	2	4	3	3	4	44

31	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47
32	5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	40
33	4	2	4	3	3	4	1	2	1	4	4	3	35
34	5	4	4	3	4	4	1	1	1	4	3	4	38
35	5	4	5	4	3	4	2	2	4	3	3	3	42
36	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	44
37	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
38	5	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	47
39	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	47
40	5	4	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	38
41	4	4	4	3	3	3	2	4	2	2	4	3	38
42	4	3	4	4	3	1	3	1	1	2	2	1	29