



**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PENGEMUDI PT SURYA KENCANA TRANS**

Skripsi

Dibuat oleh:

Shien Shiany

021115262

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

AGUSTUS 2022



**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PENGEMUDI PT SURYA KENCANA TRANS**

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
BAGIAN PENGEMUDI PT SURYA KENCANA TRANS**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Senin Tanggal : 25/ Juli / 2022

Shien Shiany
021115262

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, SE.,MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Mutia Rarasrespati, SH.,MH)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shien Shiany

NPM : 021115262

Judul Skripsi : HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PENGEMUDI PT SURYA
KENCANA TRANS

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

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

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

Bogor, 20 Mei 2022



Shien Shiany

021115262

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Pakuan, 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 yang wajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

SHIEN SHIANY . 021115262. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Bagian Pengemudi PT Surya Kencana Trans. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Tutus Rully dan Mutia Rarasrespati. Tahun 2022.

Prospek bisnis jasa transportasi darat berbasis truk (*trucking*) masih sangat menjanjikan, ditopang masifnya pembangunan infrastruktur dan ekspansi pabrik sejumlah perusahaan besar. Dalam beberapa tahun ke depan diperkirakan populasi angkutan barang nasional tumbuh 50 persen per tahun. Pemerintah telah merampungkan pembangunan Tol Trans Jawa yang membentang dari Merak hingga Probolinggo sepanjang 969 kilometer (km). Fasilitas ini dan Sistem Logistik Nasional yang terintegrasi akan mempermudah dan mempercepat arus pengiriman barang menggunakan truk.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan variabel kompensasi dan kinerja karyawan di PT Surya Trans. Penelitian ini merupakan jenis penelitian verifikatif, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif, sumber data penelitian meliputi sumber data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi rank spearman dan uji hipotesiskoefisien korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi *rank spearman*, diperoleh diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $= 0,456$, yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Bagian Pengemudi PT Surya Kencana Trans, adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta telah memberikan do'a dan dukungannya baik moril dan materil kepada penulis sampai penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Pakuan..
2. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono.,M.Sc selaku Rektor Universitas Pakuan Periode 2022-2027.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Prof. Dr.Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, SE.,MM selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Mutia Rarasrespati, SH.,MH Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan fikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan proposal ini.
7. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan dukungan dan bantuan di saat penulis merasa lelah dan menyelesaikan penelitian ini.
10. Teman-teman seperjuangan kelas yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan bantuannya kepada penulis.
11. Serta kepada semua pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu persatu semoga Allah membalas kebaikannya.

Bogor, 7 April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ...	iii
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Manajemen Sumber Daya.....	5
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya	5
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.2 Kompensasi Kerja.....	8
2.2.1 Pengertian Kompensasi	8
2.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi	9
2.2.3 Indikator Kompensasi	11
2.2.4 Metode Pemberian Kompensasi.....	11
2.3 Kinerja Karyawan.....	12
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.3.3 Penilaian Kinerja	14
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	14
2.3.5 Indikator Kinerja	15
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	17
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	17
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	18
2.5 Hipotesis Penelitian	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis Penelitian	20
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	20
3.2.1 Objek Penelitian	20

3.2.2	Unit Analisis.....	20
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	20
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	20
3.3.1	Jenis Data Penelitian	20
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	21
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	21
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	22
3.6	Metode Pengumpulan Data	22
3.6.1	Data Primer	22
3.6.2	Data Sekunder	23
3.7	Uji Instrumen.....	23
3.7.1	Uji Validitas	23
3.7.2	Uji Reliabilitas	25
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data	26
3.8.1	Analisis Deskriptif	26
3.8.2	Analisis Kuantitatif	27
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi.....	27
3.8.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	28
3.8.5	Analisis Koefisien Determinasi.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		30
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	30
4.1.1	Sejarah Singkat PT Surya Kencana Trans	30
4.1.2	Karakteristik Responden	30
4.2	Analisis Data	32
4.2.1	Kompensasi Pada PT Surya Kencana Trans	32
4.2.2	Kinerja Karyawan PT Surya Kencana Trans	38
4.2.3	Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan ePada PT Surya Kencana Trans	44
4.3	Pembahasan	46
4.3.1	Kompensasi di PT Surya Kencana Trans.....	46
4.3.2	Kinerja Karyawan di PT Surya Kencana Trans	46
4.3.3	Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja di PT Surya Kencana Trans	47
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		48
5.1	Simpulan.....	48
5.2	Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA		49
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		51

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Surya Kencana Trans	2
Tabel 1. 2 Daftar Pemberian Kompensasi PT Surya Kencana Trans	3
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya	17
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	21
Tabel 3. 2 Skala Likert	23
Tabel 3. 3 Kriteria Uji Reliabilitas	26
Tabel 3. 4 Kriteria Penilaian Kuisisioner	26
Tabel 3. 5 Tingkat Korelasi dan Tafsiran.....	27
Tabel 4. 1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas	26
Tabel 4. 3 PT Surya Kencana Trans memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku	32
Tabel 4. 4 Upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kehidupan karyawan	33
Tabel 4. 5 PT Suryakencana Trans memberikan upah secara adil dan transparan	33
Tabel 4. 6 Karyawan menerima insentif kehadiran jika kehadiran memenuhi standar yang ditetapkan	34
Tabel 4. 7 Karyawan menerima insentif atas prestasi kerja yang dicapai	34
Tabel 4. 8 Perusahaan memberikan tunjangan Hari raya kepada karyawan	35
Tabel 4. 9 Karyawan Pengemudi menerima tunjangan umum sebagai bentuk penghargaan dan apresiasi kepada karyawannya	35
Tabel 4. 10 Perusahaan memberikan fasilitas kesehatan dan asuransi kecelakaan untuk karyawan Pengemudi	36
Tabel 4. 11 Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan karyawan Pengemudi	36
Tabel 4. 12 Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompensasi	37
Tabel 4. 13 Tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target pekerjaan setiap harinya	38
Tabel 4. 14 Kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi yang maksimal	38
Tabel 4. 15 Kemampuan karyawan untuk meningkatkan kuantitas kerja yang ditentukan	39
Tabel 4. 16 Kemampuan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tanpa bantuan pihak lain	39
Tabel 4. 17 Memiliki kemampuan untuk bekerja konsisten dan terarah sesuai dengan aturan yang berlaku	40
Tabel 4. 18 Setiap tugas mampu diselesaikan dengan baik dan maksimal pada waktu yang sudah ditentukan	40
Tabel 4. 19 Memiliki tanggung jawab dan karyawan tidak selalu harus menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan	41

Tabel 4. 20 Karyawan mampu dimana bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan41

Tabel 4. 21 Karyawan mampu bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat42

Tabel 4. 22 Karyawan berinisiatif dalam membantu perusahaan untuk mengurangi biaya saat bekerja42

Tabel 4. 23 Karyawan mampu menekan biaya perjalanan secara optimal43

Tabel 4. 24 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan43

Tabel 4. 25 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konsetlasi Penelitian	19
Gambar 3. 2 Kurva Uji Hipotesis	28
Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	30
Gambar 4. 2 Usia Responden	31
Gambar 4. 3 Masa Kerja Responden.....	32

LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner52
- Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden54
- Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi57
- Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja59
- Lampiran 5 Korelasi Rank Spearman65
- Lampiran 6 Rtabel66
- Lampiran 7 Tabel T67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Prospek bisnis jasa transportasi darat berbasis truk (*trucking*) masih sangat menjanjikan, ditopang masifnya pembangunan infrastruktur dan ekspansi pabrik sejumlah perusahaan besar. Dalam beberapa tahun ke depan diperkirakan populasi angkutan barang nasional tumbuh 50 persen per tahun. Pemerintah telah merampungkan pembangunan Tol Trans Jawa yang membentang dari Merak hingga Probolinggo sepanjang 969 kilometer (km). Fasilitas ini dan Sistem Logistik Nasional yang terintegrasi akan mempermudah dan mempercepat arus pengiriman barang menggunakan truk.

PT Surya Kencana Trans merupakan perusahaan *trucking* dengan kantor pusat di Jakarta. Mulai beroperasi secara sejak tahun 2000, dengan bisnis utama ekspedisi angkutan darat. Sebagai perusahaan *trucking*, PT Surya Kencana Trans melayani pengiriman barang untuk seluruh wilayah Indonesia. Beralamat di Jl. Enggano Megah, Ruko Enggano Megah No. 7E, Tanjung Priok, Jakarta Utara. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) 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.

PT Surya Kencana Trans saat ini sedang berkembang, akan tetapi menghadapi berbagai tantangan di dalam menjalankan bisnisnya, salah satunya adalah kinerja karyawan, Ujung tombak dari perusahaan logistik ini merupakan karyawan bagian Pengemudi yang memiliki tugas utama dalam menjalankan bisnis *trucking*. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh sikap dan perilaku karyawan selama bekerja di dalam perusahaan dari mulai masuk kerja sampai dengan selesai menunjukkan kondisi yang menurun, hasil tersebut dibuktikan oleh hasil penilaian kinerja yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Surya Kencana Trans

ASPEK PENILAIAN			
	Aspek Perilaku Kerja	Bobot Standar	Rata-Rata Bobot Pencapaian
	Taat Pada Aturan Perusahaan	75	75
	Kedisiplinan	75	73
	Kemandirian	75	79
	Integritas	75	76
	Kemampuan Kerja sama	75	77
	Kemampuan Komunikasi	75	75
	Inovatif	75	72
Rata-Rata Perilaku Kerja			75,28
Rata-Rata Target Kerja			75
Nilai Akhir Kinerja	60% Perilaku kerja + 40% Target kerja		75,16

Sumber: PT Surya Kencana Trans, 2021

Berdasarkan rata-rata penilaian kinerja karyawan di atas, menunjukkan bahwa rata-rata karyawan mendapatkan nilai kinerja sebesar 75,16. Dengan aspek penilaian pada perilaku kerja yaitu pada kemandirian sebesar 79 dan nilai terendah yaitu 73 pada kedisiplinan kerja. Sedangkan target kinerja karyawan sebesar 75. Akan tetapi perusahaan mengharapkan karyawan khususnya bagian Pengemudi mendapatkan nilai di atas standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penilaian kinerja tersebut memberikan gambaran bahwa karyawan belum bekerja secara maksimal.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simanjuntak (2015), meliputi faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Faktor dukungan organisasi dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat karyawan bekerja. Dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemamouan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut (Nurchahyo, 2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

PT Surya Kencana Trans dalam menjalankan usahanya memberikan dukungan berupa kompensasi kepada para karyawan, dan berikut adalah kompensasi-kompensasi yang diberikan oleh karyawan bagian Pengemudi pada PT Surya Kencana Trans disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2 Daftar Pemberian Kompensasi PT Surya Kencana Trans pada Karyawan Pengemudi

No	Jenis Kompensasi	Nominal (Rp)
1	Upah atau Gaji Pokok	4.416.548
2	Insentif Kehadiran	423.000
3	Jaminan Keselamatan Kerja CIGNA	Iuran premi 36.000/ bulan
4	BPJS Kesehatan	4% dari total income
5	BPJS Ketenagakerjaan	3,7% dari total income
6	THR	Satu bulan upah
7	Upah Lembur	Jam Pertama 1,5 X upah lembur Jam 2-7 X upah lembur
8	Uang Makan	527.000

Sumber: PT Surya Kencana Trans

Tabel 1.2 menunjukkan ada delapan jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan Pengemudi, kompensasi tersebut diberikan kepada semua karyawan tanpa membeda-bedakan ras, suku atau usia. Upah atau gaji diberikan kepada karyawan setiap bulan dengan ketentuan yang berlaku, ketentuan tersebut mengikuti aturan UMP DKI Jakarta, Insentif kehadiran diberikan kepada karyawan apabila dalam kurun waktu sebulan tidak melakukan absensi kerja, jaminan keselamatan diberikan kepada karyawan sebagai bentuk jaminan dari perusahaan dalam rangka memberikan tanggung jawab kepada karyawan, jika suatu waktu terjadi kecelakaan pada saat bekerja, Jaminan kesehatan diberikan kepada semua karyawan dan dapat di klaim pada saat dibutuhkan, jaminan ketenagakerjaan diberikan untuk semua karyawan yang besarnya disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku, THR akan diberikan kepada perusahaan pada saat hari raya idul fitri dengan jumlah atau besarnya mengaku pada aturan yang berlaku, upah lembur akan diberikan dan perhitungan setiap jam memiliki ketentuan, jika karyawan bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan dan uang makan diberikan kepada seluruh karyawan dan uang makan tersebut diberikan dalam bentuk uang dan dihitung besarnya pada saat pemberian gaji di akhir bulan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Pengemudi, menunjukkan bahwa karyawan tersebut merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan pada karyawan, alasan tersebut dikemukakan bahwa tidak ada perbedaan jumlah gaji yang diterima oleh karyawan lama dan karyawan baru, hal tersebut menjadi suatu fenomenan yang perlu diperhatikan oleh PT Surya Kencana Trans untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi.

Berdasarkan pemaparan mengenai latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Bagian Pengemudi PT Surya Kencana Trans**”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum masih di bawah standar yang ditetapkan oleh PT Surya Kencana Trans.
2. Karyawan Pengemudi belum puas dengan kompensasi yang diberikan oleh PT Surya Kencana Trans.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi pada PT Surya Kencana Trans?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Surya Kencana Trans?
3. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Surya Kencana Trans?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan, memberikan informasi, menyimpulkan hasil penelitian yang berguna sebagai saran dan informasi untuk pihak organisasi dalam meminimalisir permasalahan yang dihadapi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan kompensasi pada PT Surya Kencana Trans.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT Surya Kencana Trans.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Surya Kencana Trans.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis
Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi, saran dan informasi kepada pihak perusahaan dalam memberikan gambaran kompensasi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kegunaan Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat bagi pembaca sebagai penerapan teori-teori yang didapatkan peneliti, dan memberikan manfaat bagi peneliti lain yang mengkaji penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) 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.

Human Resources Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating, employees, and of attending to their labor relation, health and safety, and fairness concerns.” Dessler (2017)

“Human Resources Management is the use of individuals to achieve organizational objectives. Basically, all managers get things done through the efforts of others. Consequently, managers at every level must concern themselves with Human Resources Management” Mondy dan Martocchio (2016) .

Menurut Dessler (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu mengenai cara mengelola, mengatur karyawan yang bekerja di dalam perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan dan merupakan fungsi terpenting diantara semua fungsi manajemen.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses penciptaan hubungan antara berbagai fungsi, personalia, dan faktor – faktor fisik agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat serta terarah pada suatu tujuan.

3. Pengarahan

Agar tidak terjadi konflik dalam perusahaan, diperlukan pengarahandalam bentuk tindakan yang mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan sehingga tujuan perusahaan pun tercapai.

4. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pengawal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

5. Pengendalian

Pengendalian merupakan aktivitas untuk mengkoreksi adanya penyimpangan – penyimpangan dan hasil yang telah dicapai, dibandingkan dengan rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang baik dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan perusahaan.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya.

Menurut Sunyoto (2015) fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 2 (dua) yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional:

1. Fungsi – fungsi manajerial, yang mencakup:

a. Perencanaan;

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian;

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor – faktor fisik.

c. Pengarahan;

Fungsi pengarahan adalah mengasuhkan agar karyawan mampu bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian;

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksi jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional;

a. Pengadaan;

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan;

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas – tugas manajer.

c. Kompensasi;

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi;

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha – usaha untuk menyelarakan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan;

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan – karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan kerja karyawan tersebut.

f. Pemutus Hubungan Kerja;

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja utama adalah pension, pemberhentian, dan pemecatan.

2.2 Kompensasi Kerja

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tujuan kompensasi perusahaan agar dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti memberikan hak karyawan sebagaimana mestinya, memberikan rasa adil kepada karyawan, agar memperoleh karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi, menghargai karyawan sebagai mana mestinya, pengendalian biaya yang adil, memenuhi peraturan pemerintah, dan menghindari konflik.

Menurut Handoko (2016) “kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.”.Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sutrisno (2016).

Teori lain mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Handoko dalam Sutrisno (2016:183) sedangkan menurut Mulyadi (2017) Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi.

Kompensasi tidak saja dapat di berikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materiil atau benda, Sutrisno (2016:184). Adapun menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kompensasi itu dapat di bagi menjadi dua aspek yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang di berikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. adapun kompensasi tidak langsung, maksudnya yaitu pemberian kompensasi tidak dikaitkan dengan hasil kerja yang bersangkutan. Kompensasi pelengkap karena kompensasi tidak langsung ini di berikan kepada karyawan hanya untuk melengkapi kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) “*A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense.* (kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen). Menurut Mangkunegara (2017 : 84) kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai.

Menurut Kasmir (2016) ”kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.” Sedangkan kompensasi menurut tohardi dalam Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksud untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

2.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor Pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga dan bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Faktor penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3. Standar dan biaya hidup pegawai.

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi di pengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu di jadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Adapun menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan jumlah komponen yang di terima karyawan yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Beban kerja dan tanggung jawab
4. Jabatan
5. Jenjang kepangkatan/golongan
6. Prestasi kerja
7. Pertimbangan lain.

Adapun menurut Schermerhorn (2017) dengan menggunakan sistem kompensasi insentif yaitu:

1. Penggajian bonus
Rencana gaji bonus memberikan gaji kepada karyawan berdasarkan pada prestasi target kinerja khusus atau beberapa sumbangan luar biasa lainnya.
2. Pembagian laba
Rencana pembagian laba mendistribusikan kepada karyawan (beberapa atau seluruh karyawan) suatu proporsi atau laba bersih yang diperoleh oleh perusahaan selama satu periode kerja yang telah ditetapkan.
3. Pembagian keuntungan
Rencana ini memperluas konsep pembagian laba dengan memungkinkan kelompok-kelompok karyawan untuk mengambil andil dalam setiap penghematan atau perolehan yang terlansir melalui usaha-usaha mereka untuk mengurangi biaya dan meningkatkan produktivitas.

4. Kepemilikan saham karyawan
Rencana ini melibatkan karyawan dalam kepemilikan saham di perusahaan yang memperkerjakan mereka.

2.2.3 Indikator Kompensasi

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:118) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasi nya diatas persisi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

3. *Benefit* dan *service*

Benefit dan *service* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *nonfinansial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pension, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah

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

2.2.4 Metode Pemberian Kompensasi

Menurut Komang, dkk (2014), bahwa metode pemberian kompemsasi terbagi menjadi dua, meliputi;

1. Metode tunggal

Yaitu suatu metode dalam penetapan gaji hanya di dasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal karyawan, Tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hayanya ditetpakan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya pegawai negeri ijazah formal S-1 maka golongannya ialah III-A dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III A dan gaji pokokny adalah III-A untuk setiap departemen sama.

2. Metode Jamak

Yaitu suatu metode dalam pemberian gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan berkeluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji yang pasti tidak ada.

Berdasarkan teori metode pemberian kompensasi di atas, ditarik kesimpulan bahwa metode pemberian gaji ada dua, yaitu metode tunggal dan metode jamak, dan tidak ada setiap perusahaan dalam memberikan gaji memiliki kebijakan masing –masing.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016) memberikan pengertian Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Darmadi (2018), *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Jadi menurut Mangkunegara “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) yaitu :

1. Faktor kemampuan : Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
2. Faktor motivasi : Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi (tujuan kerja).

Menurut Widodo (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simanjuntak (2015), adalah sebagai berikut:

- i) Faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- ii) Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat karyawan bekerja.
- iii) Dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemamouan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Simamora (2014), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pelaksanaan.

Menurut Fahmi (2017) Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan kinerja menurut Rivai (2016) meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasa, misalnya untuk pemberian gaji berkala, gaji pokok dan insentif gaji.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban pegawai.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerja, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Haryati (2019) adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan saat ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi
3. Untuk kepentingan pengembangan SDM
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk membuat perencanaan SDM
6. Sebagai salah satu alat untuk menjaga kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa “Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. 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.

Berdasarkan tujuan penilaian kinerja yang sudah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka tujuan penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan bahwa manajemen dapat mengambil keputusan dan membuat perencanaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta dengan penilaian kinerja setiap karyawan akan mendapatkan evaluasi yang dapat ditingkatkan oleh karyawan tersebut berdasarkan hasil kerja pada suatu periode.

2.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), terdapat 4 (empat) indikator kinerja, meliputi:

1. **Kualitas**
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. **Kuantitas**
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. **Pelaksanaan Tugas**
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

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

Menurut Widodo (2016) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

1. Tujuan Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang;
2. Standar Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai;
3. Umpan balik Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan;
4. Alat atau sarana Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses;
5. Kompensasi Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik;
6. Motif Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu;
7. Peluang Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitaas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, sikap ketetapan waktu dan pelaksanaan tugas.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Penulis, tahun dan judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Darnita Leoni Saputri (2018) Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food And Beverage Department Di Hotel Grand Central Pekanbaru	Kompensasi Kinerja Karyawan	Analisis deskriptif dan Koefisien Korelasi Rank Spearman	Berdasarkan hasil perhitungan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,836 dengan signifikansi sebesar 0,000. Diperoleh nilai r tabel pada alfa 5% (2-tailed) dengan $df = n2 - 2 = 25 - 2 = 23 = 0,396$. Dengan demikian maka diketahui $r \text{ hitung } (0,836) > r \text{ tabel } (0,396)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$. Artinya adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja.
2	Wiwik Dewi Sugiharti, (2018) Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Temanggung	Kompensasi Kinerja Karyawan	Analisis deskriptif dan Koefisien Korelasi Rank Spearman	Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan dengan tingkat hubungan yang kurang berarti, serta ada hubungan antara Kompensasi non Finansial dengan Kinerja Karyawan dengan tingkat hubungan yang lemah
3	Hertati (2019)	Kompensasi	Analisis deskriptif dan Koefisien	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan kategori

No	Penulis, tahun dan judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur	Kinerja Karyawan	Korelasi Rank Spearman	lemah antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
4	Sri Sudewi Pratiwi Sitio (2022) Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai PT XYZ	Kompensasi Kinerja Karyawan	Analisis deskriptif dan Koefisien Korelasi Rank Spearman	Berdasarkan hasil menunjukkan ada hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.
5	Darnita Leoni Saputri (2018) Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food And Beverage Department Di Hotel Grand Central Pekanbaru	Kompensasi Kinerja karyawan	Analisis deskriptif dan Koefisien Korelasi Rank Spearman	Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel kompensasi dapat dijadikan prediktor untuk memprediksi kinerja karyawan.

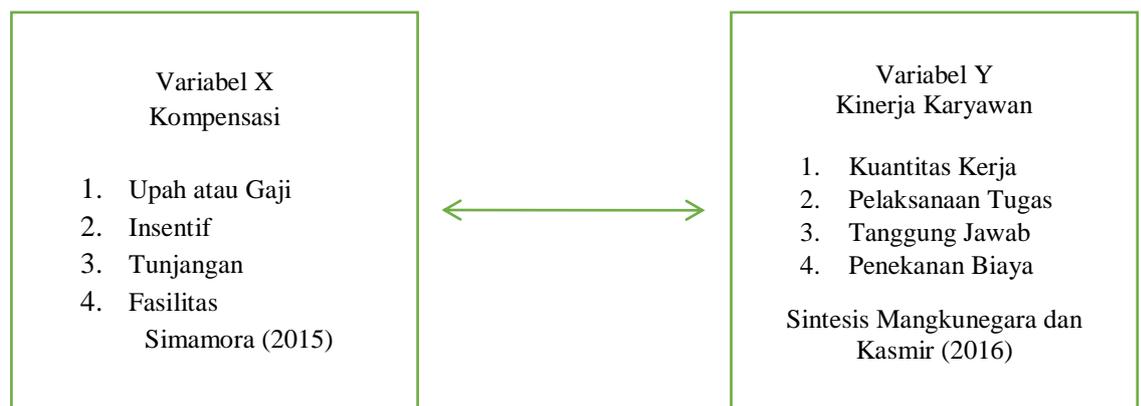
2.4.2 Kerangka Pemikiran

PT. Surya Kencana Trans merupakan perusahaan *trucking* dengan kantor pusat di Jakarta. Mulai beroperasi secara sejak tahun 2000, dengan bisnis utama ekspedisi angkutan darat. Sebagai perusahaan *trucking*, perusahaan melayani pengiriman barang untuk seluruh wilayah Indonesia.

Menurut Handoko (2016) “kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.”. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sutrisno (2016).

Menurut Darmadi (2018), Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Saputri (2018) variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,836 dengan signifikansi sebesar 0,000. Diperoleh nilai r tabel pada α 5% (2-tailed) dengan $df = n-2 = 25-2 = 23 = 0,396$. Dengan demikian maka diketahui r hitung (0,836) > r tabel (0,396) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja. Dan Penelitian Sugiharti (2018) kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan dengan tingkat hubungan yang kurang berarti, serta ada hubungan antara Kompensasi non Finansial dengan Kinerja Karyawan dengan tingkat hubungan yang lemah.



Gambar 2. 1 Konsetlasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah: Diduga bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan di PT Surya Kencana Trans.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode *explanatory survey*. *Explanatory survey* merupakan metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional karena berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah kuesioner sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian atau variabel penelitian ada dua variabel yang pertama variabel X dan yang kedua variabel Y. Pada penelitian ini variabel X yaitu kompensasi sebagai variabel independen atau variabel bebas, sedangkan variabel Y pada penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, individual yang dimaksud pada penelitian ini adalah karyawan driver pada PT Surya Kencana Trans yang berjumlah 46 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang adalah PT Surya Kencana Trans yang berlokasi di Jl. Enggano Megah, Ruko Enggano Megah No. 7E, Tanjung Priok, Jakarta Utara

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Agar sebuah penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif

Adalah data yang diperoleh dari PT Surya Kencana Trans dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif diperoleh melalui observasi, wawancara dan kepustakaan.

2. Data Kuantitatif

Adalah data yang diperoleh dari PT Surya Kencana Trans dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuisioner yang akan dibagikan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh melalui dua sumber yaitu :

1. Data Primer

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu PT Surya Kencana Trans dan data primer yang dimaksud adalah hasil observasi untuk pengambilan data juga memberikan kuisioner kepada karyawan untuk dijawabnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT Surya Kencana Trans .

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Surya Kencana Trans

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi Kerja (X)	<ul style="list-style-type: none"> Upah atau Gaji 	<ol style="list-style-type: none"> Upah yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku Upah yang diberikan dapat memenuhi kehidupan karyawan Upah yang diberikan secara adi dan transparan 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> Insentif 	<ol style="list-style-type: none"> Karyawan menerima insentif kehadiran Karyawan menerman insentif atas prestasi kerja yang dicapai 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> Tunjangan 	<ol style="list-style-type: none"> Perusahaan memberikan tunjangan Hari raya kepada karyawan Karyawan Pengemudi menerima tunjangan umum sebagai bentuk penghargaan dan apresiasi kepada karyawannya. 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> Fasilitas 	<ol style="list-style-type: none"> Perusahaan memberikan fasilitas kesehatan dan asuransi kecelakaan untuk karyawan Pengemudi . Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan karyawan Pengemudi 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> Kuantitas 	<ol style="list-style-type: none"> Tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target pekerjaan setiap harimya. Kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi yang maksimal. Kemampuan karyawan untuk meningkatkan kuantitas kerja yang ditentukan 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan Tugas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tanpa bantuan pihak lain 2. Memiliki kemampuan untuk bekerja konsisten dan terarah sesuai dengan aturan yang berlaku 3. Setiap tugas mampu diselesaikan dengan baik dan maksimal pada waktu yang sudah ditentukan 	Ordina 1
	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung Jawab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki tanggung jawab dan karyawan tidak selalu harus menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan. 2. Karyawan mampu dimana bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan. 3. Karyawan mampu bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat 	Ordina 1
	<ul style="list-style-type: none"> • Penekanan Biaya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan berinisiatif dalam membantu perusahaan untuk mengurangi biaya saat bekerja. 2. Karyawan mampu menekan biaya perjalanan secara optimal 	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sensus. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 46 orang karyawan di PT Surya Kencana Trans.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu pengumpulan data dengan cara :

3.6.1 Data Primer

1. Observasi

Cara pengambilan data mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan mengamati langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan indra.

2. Kuisisioner

Pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis tentang hubungan dengan kompensasi dengan kinerja karyawan.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data dari PT Surya Kencana Trans Hasil pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

(Sumber : Sugiyono:2015)

3.7 Uji Instrumen

Uji kualitas data merupakan sebuah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkoreksi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Masrun menyatakan “ Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

Korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2014, 365)

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{(\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n})(\sum y_i^2 - \frac{(\sum y_i)^2}{n})}}$$

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah alat uji yaitu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid jika kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan *Corrected Item-Total Corelation*. Sedangkan r_{tabel} diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$.

Berikut adalah hasil uji validitas pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df (n-2) dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,361, hasil uji validitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No	Butir Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kompensasi					
1	PT Surya Kencana Trans memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0,695	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
2	Upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kehidupan karyawan	0,839	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
3	PT Suryakencana Trans memberikan upah secara adil dan transparan	0,850	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
4	Karyawan menerima insentif kehadiran jika kehadiran memenuhi standar yang ditetapkan.	0,883	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
5	Karyawan menerman insentif atas prestasi kerja yang dicapai	0,852	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
6	Perusahaan memberikan tunjangan Hari raya kepada karyawan	0,735	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
7	Karyawan Pengemudi menerima tunjangan umum sebagai bentuk penghargaan dan apresiasi kepada karyawannya	0,752	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
8	Perusahaan memberikan fasilitas kesehatan dan asuransi kecelakaan untuk karyawan Pengemudi .	0,752	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
9	Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan karyawan Pengemudi	0,697	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Kinerja Karyawan					
1	Tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target pekerjaan setiap harinya.	0,933	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
2	Kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi yang maksimal.	0,885	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
3	Kemampuan karyawan untuk meningkatkan kuantitas kerja yang ditentukan	0,871	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
4	Kemampuan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tanpa bantuan pihak lain.	0,848	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
5	Memiliki kemampuan untuk bekerja konsisten dan terarah sesuai dengan aturan yang berlaku	0,875	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
6	Setiap tugas mampu diselesaikan dengan baik dan maksimal pada waktu yang sudah ditentukan	0,724	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

No	Butir Pernyataan	r _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
7	Memiliki tanggung jawab dan karyawan tidak selalu harus menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,681	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	Karyawan mampu dimana bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan	0,570	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	Karyawan mampu bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat	0,405	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
10	Karyawan berinisiatif dalam membantu perusahaan untuk mengurangi biaya saat bekerja.	0,833	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
11	Karyawan mampu menekan biaya perjalanan secara optimal	0,855	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dari 9 pernyataan pada variabel kompensasi semua item dinyatakan valid karena memenuhi kriteria yaitu nilai $R_{hitung} > 0,361$. Begitupula untuk variabel kinerja karyawan dengan jumlah item pernyataan yaitu 11 dan semua r_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar 0,361 lebih besar dari R_{tabel} , maka semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014) Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reabilitas digunakan untuk mengukur ke konsistenan responden dalam memberikan jawaban. Pengukuran reabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS. Kuisioner dapat dikatakan reliabel jika kuisioner tersebut dilakukan pengukuran berulang, akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian dilakukan dengan fasilitas *Cornbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

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

Keterangan :

r_i = Reliabilitas tes secara keseluruhan

k = Banyak butir soal (item)

$\sum S_i^2$ = Jumlah varian skor tiap item

S_t^2 = Varian Skor

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Kriteria Uji Reliabilitas

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

Berikut adalah hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini: Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 23. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,918	9

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,930	11

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,918 berada pada interval (0,800 – 1.000) yang artinya adalah pernyataan pada variabel kompensasi kerja sangat reliabel, dan diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,930 berada pada interval (0,800 – 1.000) yang artinya adalah pernyataan pada variabel kinerja memiliki reliabel yang tinggi.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai kompensasi dengan kinerja karyawan PT Surya Kencana Trans.

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{skortertinggiresponden} \times \text{jumlahresponden}} \times 100$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel (X) dan (Y) untuk mengetahui keadaan variabelnya

Tabel 3. 6 Kriteria Penilaian Kuisisioner

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/ Sangat Negatif
21% - 40%	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif
41% - 60%	Kurang Setuju/Ragu-ragu/Netral
61% - 80%	Setuju/Sering/Positif
81% - 100%	Setuju/Sering/Sangat Positif

(Unaradjan, 2013 : 147)

3.8.2 Analisis Kuantitatif

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.

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara kompensasi variabel X dengan kinerja karyawan variabel Y dengan menggunakan Rank *Spearman*, menurut (Sugiyono, 2014: 217) persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus :

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

Keterangan :

- r_s = Nilai korelasi *Rank Spearman*
- n = Ukuran sampel
- di = Selisih setiap pasangan rank
- R = *Ranking*

Dari hasil perhitungan r , maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

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

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Tingkat Korelasi dan Tafsiran

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

Sumber : Sugiyono (2014:231)

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

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

Dimana:

t_{hitung} = nilai t

r = koefisien korelasi antara Motivasi dengan kinerja karyawan

n = jumlah responden

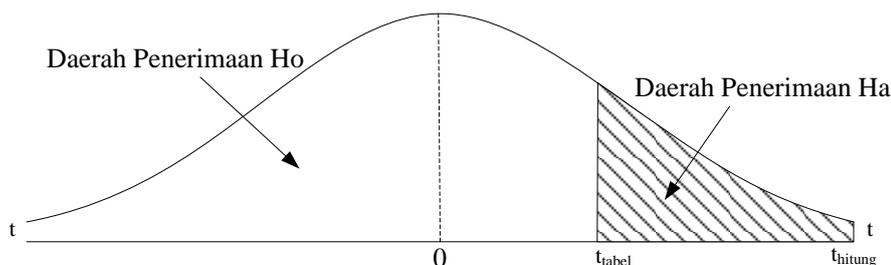
Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : r \leq 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara kompensasi dengan Kinerja Karyawan.
2. $H_a : r > 0$, artinya ada hubungan positif antara kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan Kinerja karyawan.
2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



(Sugiyono, 2017: 165)

Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis

Manfaat perhitungan uji hipotesis yang peneliti akan lakukan untuk perusahaan antara lain: Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi rujukan perusahaan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Dominikus (2013), Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kompensasi variabel X memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan variabel Y. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

eterangan:

KD : Koefisien Determinasi

rs : Koefisien Korelasi

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

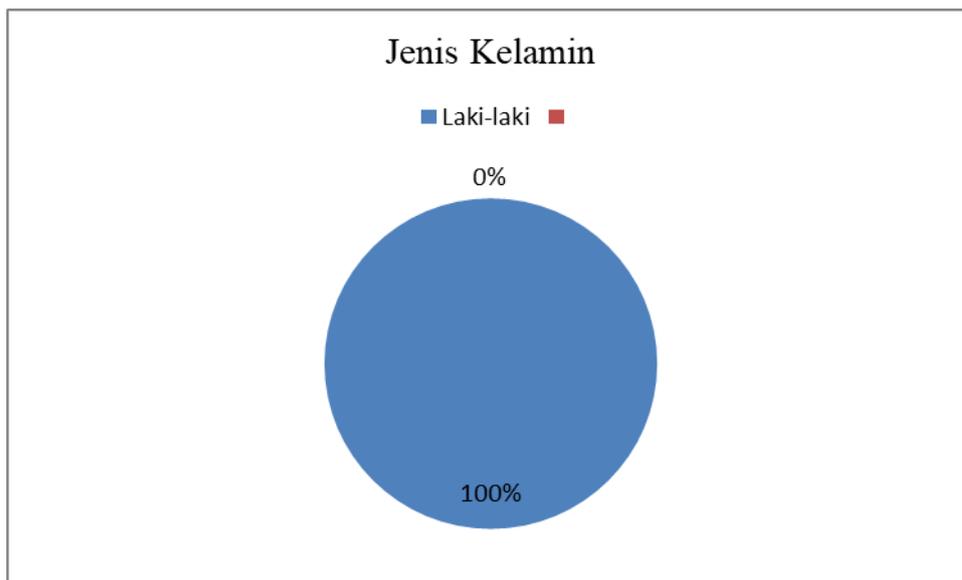
4.1.1 Sejarah Singkat PT Surya Kencana Trans

PT Surya Kencana Trans merupakan perusahaan *trucking* dengan kantor pusat di Jakarta. Mulai beroperasi secara sejak tahun 2000, dengan bisnis utama ekspedisi angkutan darat. Sebagai perusahaan *trucking*, kami melayani pengiriman barang untuk seluruh wilayah Indonesia. Beralamat di Jl. Enggano Megah, Ruko Enggano Megah No. 7E, Tanjung Priok, Jakarta Utara. PT. Surya Kencana Trans fokus pada solusi dan kepuasan pelanggan, yakinlah bahwa anda akan mendapatkan pelayanan yang terbaik dari kami. Unit SKT dapat mengangkut berbagai macam muatan hingga 60 ton. Sebagai bagian pelayanan setiap armada, di lengkapi dengan peralatan GPS Berfokus pada perbaikan & perawatan kendaraan, untuk menunjang pelayanan prima.

4.1.2 Karakteristik Responden

Berikut adalah gambaran 46 responden yaitu karyawan Pengemudi berdasarkan karakteristik berikut:

1. Jenis Kelamin Responden



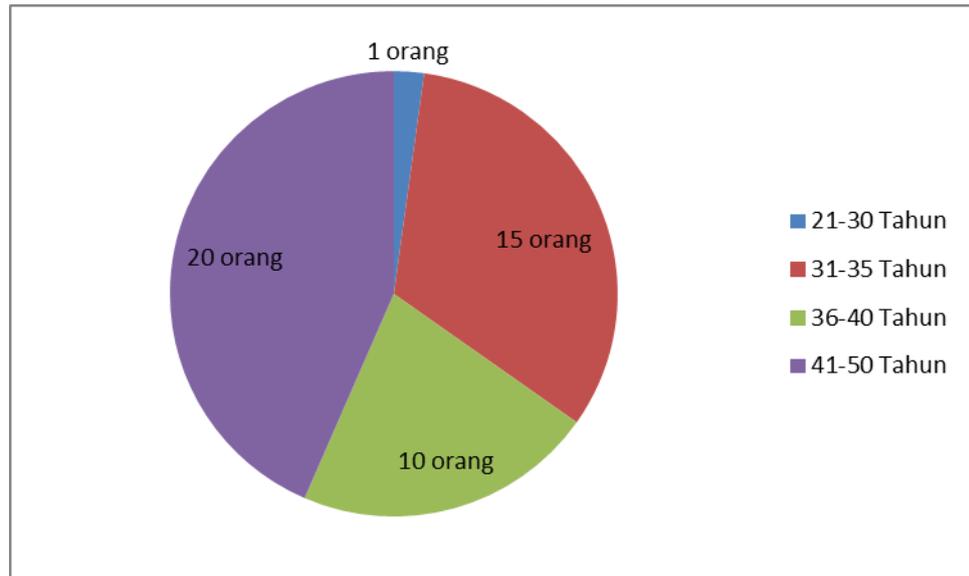
Sumber: Data Primer, diolah 2021

Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa jenis kelamin didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 46 orang atau sekitar 100%.

2. Usia Responden

Berikut adalah gambaran usia responden disajikan pada gambar di bawah ini:

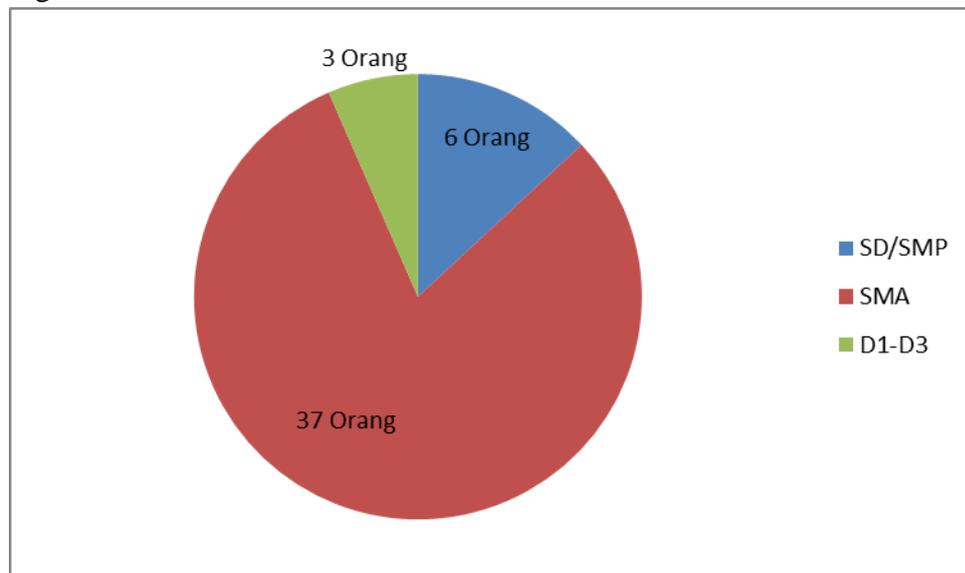


Sumber: Data Primer, 2022

Gambar 4. 2 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas, menunjukan bahwa usia responden didominasi oleh usia 41-50 tahun dengan jumlah 20 orang, responden yang berusia 21-30 tahun dengan jumlah 1 orang, responden yang berusia 31-35 tahun dengan jumlah 15 orang dan responden yang berusia 36-40 tahun dengan jumlah 10 orang.

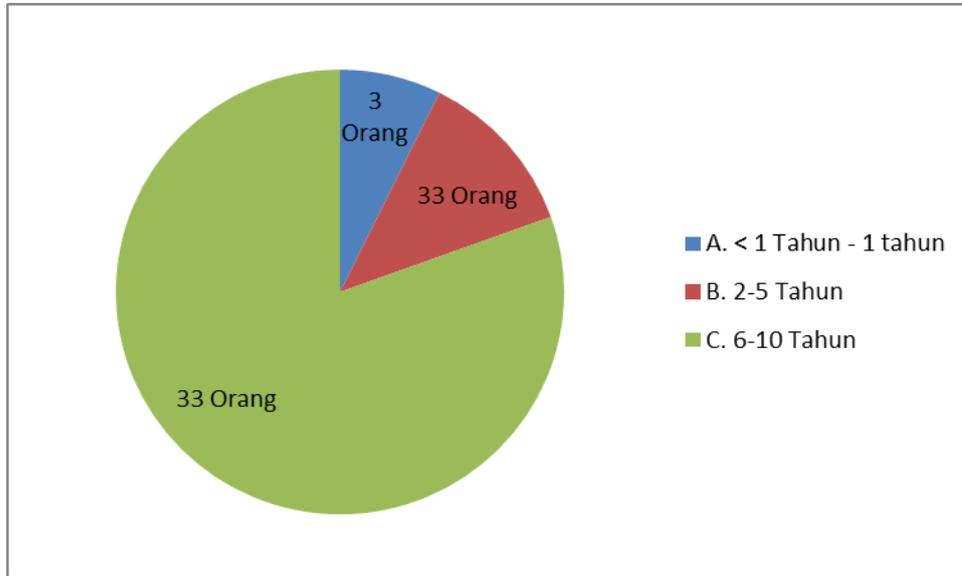
3. Tingkat Pendidikan



Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden dari mulai SD, SMP, SMA dan D3. Jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SD/SMP berjumlah 3 orang, SMA berjumlah 37 orang dan responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjumlah 3 orang.

4. Masa Kerja Responden



Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4. 3 Masa Kerja Responden

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa masa kerja responden didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 8-10 tahun dengan jumlah 33 orang, responden yang memiliki masa kerja 2-5 tahun berjumlah 33 orang dan responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun – 1 tahun dengan jumlah 3 orang.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Kompensasi Pada PT Surya Kencana Trans

Berikut adalah hasil jawaban dari penyebaran kuesioner kompensasi kerja yang disebarikan kepada 36 orang karyawan dan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Upah atau Gaji

Tabel 4. 1 PT Surya Kencana Trans memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	9	19,6	27
Setuju	4	20	43,5	80
Sangat Setuju	5	17	37,0	85
Jumlah		46	100	192

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 19,6%, responden yang menjawab setuju sebesar 43,5% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 37%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (192) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 83,47%. Hasil tersebut menunjukkan PT Surya Kencana Trans memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 4. 2 Upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kehidupan karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	4,3	4
Kurang Setuju	3	5	10,9	15
Setuju	4	14	30,4	56
Sangat Setuju	5	25	54,3	125
Jumlah		46	100	196

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 4,3 %, kurang setuju sebesar 10,9%, responden yang menjawab setuju sebesar 30,4% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 44,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (196) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 85,21%. Hasil tersebut menunjukkan upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kehidupan karyawan.

Tabel 4. 3 PT Suryakencana Trans memberikan upah secara adil dan transparan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,2	2
Kurang Setuju	3	9	19,6	27
Setuju	4	19	41,3	76
Sangat Setuju	5	17	37,0	85
Jumlah		46	100	188

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 2,2%, kurang setuju sebesar 19,6%, responden yang menjawab setuju sebesar 41,3% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 37%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (188) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 81,73 %. Hasil tersebut menunjukkan PT Suryakencana Trans memberikan upah secara adil dan transparan

2. Insentif

Tabel 4. 4 Karyawan menerima insentif kehadiran jika kehadiran memenuhi standar yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	4,3	4
Kurang Setuju	3	9	19,6	27
Setuju	4	21	45,7	84
Sangat Setuju	5	14	30,4	70
Jumlah		46	100	181

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 4,3%, kurang setuju sebesar 19,6%, responden yang menjawab setuju sebesar 45,7% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 30,4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (181) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 78,69%. Hasil tersebut menunjukkan karyawan menerima insentif kehadiran jika kehadiran memenuhi standar yang ditetapkan.

Tabel 4. 5 Karyawan menerima insentif atas prestasi kerja yang dicapai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	8	17,4	24
Setuju	4	31	67,4	124
Sangat Setuju	5	7	15,2	35
Jumlah		46	100	183

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 17,4%, responden yang menjawab setuju sebesar 67,4% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 15,2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (183) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 79,56%. Hasil tersebut menunjukkan karyawan menerima insentif atas prestasi kerja yang dicapai .

3. Tunjangan

Tabel 4. 6 Perusahaan memberikan tunjangan Hari raya kepada karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	12	26,1	36
Setuju	4	28	60,9	112
Sangat Setuju	5	6	13,0	30
Jumlah		46	100	178

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 26,1%, responden yang menjawab setuju sebesar 60,9% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 13,0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (178) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 77,39%. Hasil tersebut menunjukkan perusahaan memberikan tunjangan Hari raya kepada karyawan.

Tabel 4. 7 Karyawan Pengemudi menerima tunjangan umum sebagai bentuk penghargaan dan apresiasi kepada karyawannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	9	19,6	27
Setuju	4	34	73,9	136
Sangat Setuju	5	3	6,5	15
Jumlah		46	100	178

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, yang menjawab kurang setuju sebesar 19,6%, responden yang menjawab setuju sebesar 73,9% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 6,5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (178) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 77,39%. Hasil tersebut menunjukkan karyawan Pengemudi menerima tunjangan umum sebagai bentuk penghargaan dan apresiasi kepada karyawannya.

4. Fasilitas

Tabel 4. 8 Perusahaan memberikan fasilitas kesehatan dan asuransi kecelakaan untuk karyawan Pengemudi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,2	2
Kurang Setuju	3	15	32,6	45
Setuju	4	12	26,1	48
Sangat Setuju	5	18	39,1	90
Jumlah		46	100	183

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 2,2%, kurang setuju sebesar 32,6%, responden yang menjawab setuju sebesar 26,1% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 39,1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (183) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 79,56%. Hasil tersebut menunjukkan Perusahaan memberikan fasilitas kesehatan dan asuransi kecelakaan untuk karyawan Pengemudi .

Tabel 4. 9 Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan karyawan Pengemudi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	9	19,6	27
Setuju	4	34	73,9	136
Sangat Setuju	5	3	6,5	15
Jumlah		46	100	178

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 19,6%, responden yang menjawab setuju sebesar 73,9% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 6,5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (178) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 77,9%. Hasil tersebut menunjukkan Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan karyawan Pengemudi .

Tabel 4. 10 Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Total Tanggapan Responden %	Rata-Rata Perindikator %
Upah atau Gaji			
1	PT Surya Kencana Trans memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku	83,47	83,47
2	Upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kehidupan karyawan	85,21	
3	PT Suryakencana Trans memberikan upah secara adil dan transparan	81,73	
Tunjangan			
4	Karyawan menerima insentif kehadiran jika kehadiran memenuhi standar yang ditetapkan.	78,69	79,12
5	Karyawan menerman insentif atas prestasi kerja yang dicapai	79,56	
Insentif			
6	Perusahaan memberikan tunjangan Hari raya kepada karyawan	77,39	77,39
7	Karyawan Pengemudi menerima tunjangan umum sebagai bentuk penghargaan dan apresiasi kepada karyawannya	77,39	
Fasilitas			
8	Perusahaan memberikan fasilitas kesehatan dan asuransi kecelakaan untuk karyawan Pengemudi .	79,56	78,47
9	Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan karyawan Pengemudi	77,39	
	Rata-Rata	80,04	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kompensasi yaitu sebesar 80,04%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60%-84%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan baik. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator upah atau gaji dengan persentase yaitu 83,47%. Sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling terkecil adalah indikator insentif dengan persentase 79,12%.

4.2.2 Kinerja Karyawan PT Surya Kencana Trans

Berikut adalah hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan, disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

1. Kuantitas

Tabel 4. 11 Tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target pekerjaan setiap harinya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,2	2
Kurang Setuju	3	15	32,6	45
Setuju	4	12	26,1	48
Sangat Setuju	5	18	39,1	90
Jumlah		46	100	183

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 2,2%, kurang setuju sebesar 32,6%, responden yang menjawab setuju sebesar 26,1% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 39,1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (183) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 79,56%. Hasil tersebut menunjukkan keberhasilan karyawan dalam mencapai target pekerjaan setiap harinya.

Tabel 4. 12 Kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi yang maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	4,3	4
Kurang Setuju	3	11	23,9	33
Setuju	4	15	32,6	60
Sangat Setuju	5	18	39,1	90
Jumlah		46	100	183

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 4,3%, kurang setuju sebesar 23,9%, responden yang menjawab setuju sebesar 32,6% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 39,1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (183) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 79,56%. Hasil tersebut menunjukkan Kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi yang maksimal.

Tabel 4. 13 Kemampuan karyawan untuk meningkatkan kuantitas kerja yang ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,2	2
Kurang Setuju	3	13	28,3	39
Setuju	4	16	34,8	64
Sangat Setuju	5	16	34,8	80
Jumlah		46	100	183

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 2,2%, kurang setuju sebesar 28,3%, responden yang menjawab setuju sebesar 34,8% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 34,8%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (183) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 79,56%. Hasil tersebut menunjukkan Kemampuan karyawan untuk meningkatkan kuantitas kerja yang ditentukan

2. Pelaksanaan Tugas

Tabel 4. 14 Kemampuan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tanpa bantuan pihak lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,2	2
Kurang Setuju	3	8	17,4	24
Setuju	4	21	45,7	84
Sangat Setuju	5	16	34,8	80
Jumlah		46	100	188

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 2,2%, kurang setuju sebesar 17,4%, responden yang menjawab setuju sebesar 45,7% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 34,8%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (188) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 81,73%. Hasil tersebut menunjukkan Kemampuan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tanpa bantuan pihak lain.

Tabel 4. 15 Memiliki kemampuan untuk bekerja konsisten dan terarah sesuai dengan aturan yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	4,3	4
Kurang Setuju	3	11	23,9	33
Setuju	4	22	47,8	88
Sangat Setuju	5	11	23,9	55
Jumlah		46	100	176

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 4,3%, kurang setuju sebesar 23,9%, responden yang menjawab setuju sebesar 47,8% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 23,9%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 176) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 76,52%. Hasil tersebut menunjukkan memiliki kemampuan untuk bekerja konsisten dan terarah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Tabel 4. 16 Setiap tugas mampu diselesaikan dengan baik dan maksimal pada waktu yang sudah ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,2	2
Kurang Setuju	3	7	15,2	21
Setuju	4	23	50,0	92
Sangat Setuju	5	15	32,6	75
Jumlah		46	100	188

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 2,2%, kurang setuju sebesar 15,2%, responden yang menjawab setuju sebesar 50% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 32,6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (188) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 81,73%. Hasil tersebut menunjukkan setiap tugas mampu diselesaikan dengan baik dan maksimal pada waktu yang sudah ditentukan.

3. Tanggung Jawab

Tabel 4. 17 Memiliki tanggung jawab dan karyawan tidak selalu harus menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	11	23,9	33
Setuju	4	20	43,5	80
Sangat Setuju	5	15	32,6	75
Jumlah		46	100	188

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang kurang setuju sebesar 23,9%, responden yang menjawab setuju sebesar 43,9% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 32,6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (188) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 81,73%. Hasil tersebut menunjukkan tanggung jawab dan karyawan tidak selalu harus menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4. 18 Karyawan mampu dimana bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	9	19,6	27
Setuju	4	20	43,5	80
Sangat Setuju	5	17	37,0	85
Jumlah		46	100	192

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, jawan kurang setuju sebesar 19,6%, responden yang menjawab setuju sebesar 43,5% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 37%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (192) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 83,47%. Hasil tersebut menunjukkan karyawan mampu dimana bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4. 19 Karyawan mampu bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	4,3	4
Kurang Setuju	3	5	10,9	15
Setuju	4	14	30,4	56
Sangat Setuju	5	25	54,3	125
Jumlah		46	100	196

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 4,3%, kurang setuju sebesar 10,9%, responden yang menjawab setuju sebesar 30,4% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 54,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (196) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 85,21%. Hasil tersebut menunjukkan Karyawan mampu bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat.

4. Penekanan Biaya

Tabel 4. 20 Karyawan berinisiatif dalam membantu perusahaan untuk mengurangi biaya saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,2	2
Kurang Setuju	3	13	28,3	39
Setuju	4	17	37,0	68
Sangat Setuju	5	15	32,6	75
Jumlah		46	100	182

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 2,2%, kurang setuju sebesar 28,3%, responden yang menjawab setuju sebesar 37% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 32,6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (182) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 79,13%. Hasil tersebut menunjukkan karyawan berinisiatif dalam membantu perusahaan untuk mengurangi biaya saat bekerja.

Tabel 4. 21 Karyawan mampu menekan biaya perjalanan secara optimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	4,3	4
Kurang Setuju	3	9	19,6	27
Setuju	4	15	32,6	60
Sangat Setuju	5	20	43,5	100
Jumlah		46	100	187

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 4,3%, kurang setuju sebesar 19,6%, responden yang menjawab setuju sebesar 32,6% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar %.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (187) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×46 (Jumlah responden) = 81,3 %. Hasil tersebut menunjukkan Karyawan mampu menekan biaya perjalanan secara optimal.

Tabel 4. 22 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Total Tanggapan Responden %	Rata-Rata Perindikator %
Kuantitas			
1	Tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target pekerjaan setiap harinya.	79,56	79,56
2	Kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi yang maksimal.	79,56	
3	Kemampuan karyawan untuk meningkatkan kuantitas kerja yang ditentukan	79,56	
Pelaksanaan Tugas			
4	Kemampuan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tanpa bantuan pihak lain.	81,73	78,25
5	Memiliki kemampuan untuk bekerja konsisten dan terarah sesuai dengan aturan yang berlaku	76,52	
6	Setiap tugas mampu diselesaikan dengan baik dan maksimal pada waktu yang sudah ditentukan	76,52	
Tanggung Jawab			
7	Memiliki tanggung jawab dan karyawan tidak selalu harus menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan.	81,73	83,47
8	Karyawan mampu dimana bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan	83,47	
9	Karyawan mampu bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat	85,21	
10	Karyawan berinisiatif dalam membantu perusahaan untuk mengurangi biaya saat bekerja.	79,13	80,21
11	Karyawan mampu menekan biaya perjalanan secara optimal	81,3	
	Rata-Rata	80,39	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 80,39%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60%-80%) sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai Pengemudi baik. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator tanggung jawab dengan persentase yaitu 83,47%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator pelaksanaan tugas dengan persentase 78,25%.

4.2.3 Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan ePada PT Surya Kencana Trans

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan di PT Surya Kencana Trans perhitungan dengan metode analisis di bawah ini:

1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut merupakan hasil perhitungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan, perhitungan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 23 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			Kompensasi	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	,456
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	46	46
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,456	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	46	46

Sumber: Data Primer, diolah 2022

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

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas mengenai hasil uji analisis koefisien korelasi *rank spearman*, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar = 0,456, yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Berikut adalah perhitungan untuk mencari nilai koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$KD = 0,456 \times 100\%$$

$$KD = 20,79\%$$

Berdasarkan nilai di atas, diperoleh nilai $KD = 20,79\%$, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar $20,79\%$ dan sisanya $79,20\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel kompensasi.

3. Analisis Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak kompensasi dengan kinerja karyawan dan untuk membuktikan apakah uji hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dilakukan langkah-langkah berikut ini:

a. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau $0,05$ dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $46-2=44$. Hasil yang diperoleh adalah $2,01537$ (lampiran 7).

b. Mencari nilai t_{hitung}

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

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

$$t = 0,456 \sqrt{\frac{46-2}{1-0,456^2}}$$

$$t = 0,456 \sqrt{\frac{44}{0,792064}}$$

$$t = 0,456 \sqrt{55,55106658}$$

$$t = 0,456 \times 7,453$$

$$t = 3,398$$

Menentukan hipotesis statistik

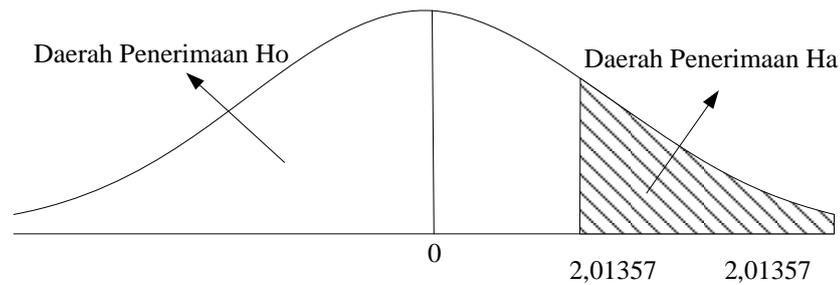
1) Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Artinya, tidak ada hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

2) Terima H_a dan Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya, ada hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis di atas diperoleh, nilai t_{hitung} adalah sebesar $3,398$ dan t_{tabel} sebesar $2,01357$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,398 > 2,01357$) artinya terima H_a dan tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif kompensasi dengan kinerja karyawan PT Surya Kencana Trans.



Gambar 4.4 Kurva Uji Hipotesis

4.3 Pembahasan

Berikut adalah pembahasan pada penelitian ini berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan dapat menjawab perumusan masalah, pembahasan adalah sebagai berikut:

4.3.1 Kompensasi di PT Surya Kencana Trans

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. diberikan kepada seseorang dengan tujuan memberikan sebuah rangsangan atau motivasi kepada tenaga kerja atau karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja, selain meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam produksi atau dalam pekerjaan.

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kompensasi yaitu sebesar 80,04%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan baik. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator upah atau gaji dengan persentase yaitu 83,47%. Sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling terkecil adalah indikator insentif dengan persentase 79,12%. Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa sebagian karyawan belum merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, mengingat resiko menjadi Pengemudi sangat tinggi, oleh karena itu para Pengemudi di PT Surya Kencana Trans menuntut perusahaan untuk memberikan kompensasi tambahan berupa jenjang karir, kesejahteraan untuk keluarga karyawan dan kenaikan status karyawan.

4.3.2 Kinerja Karyawan di PT Surya Kencana Trans

Kinerja karyawan berhubungan erat dengan hasil kerja dan perilaku karyawan di dalam bekerja. hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi di dalam meningkatkan semangat kerja. Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 80,39%, sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai Pengemudi baik. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator tanggung jawab dengan persentase yaitu 83,47%. Sedangkan nilai rata-rata

responden paling terkecil adalah indikator pelaksanaan tugas dengan persentase 78,25%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipicu dengan jenis-jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Saat ini kinerja karyawan Pengemudi terbilang relatif baik, namun sebagian karyawan masih ada yang lalai dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh karena itu karyawan perlu meningkatkan komitmen kepada perusahaan dengan taat terhadap aturan yang berlaku.

4.3.3 Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja di PT Surya Kencana Trans

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $= 0,456$, yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang. Nilai $KD = 20,79\%$, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar $20,79\%$ dan sisanya $79,20\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel kompensasi, nilai t hitung adalah sebesar $3,398$ dan t tabel sebesar $2,01357$, maka t hitung $>$ t tabel ($3,398 > 2,01357$) artinya terima H_a dan tolak H_o . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif kompensasi dengan kinerja karyawan PT Surya Kencana Trans.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan dengan kategori sedang antara kompensasi dengan kinerja karyawan di PT Surya Kencana Trans. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Pengemudi di dalam bekerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Saputri (2018) variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar $0,836$ dengan signifikansi sebesar $0,000$. Diperoleh nilai r tabel pada α 5% (2-tailed) dengan $df = n - 2 = 25 - 2 = 23 = 0,396$. Dengan demikian maka diketahui r hitung ($0,836$) $>$ r tabel ($0,396$) atau signifikansi ($0,000$) $<$ $0,05$. Artinya adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja. Dan Penelitian Sugiharti (2018) kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan dengan tingkat hubungan yang kurang berarti, serta ada hubungan antara Kompensasi non Finansial dengan Kinerja Karyawan dengan tingkat hubungan yang lemah.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, berikut adalah kesimpulan yang dapat menjawab perumusan masalah pada penelitian ini:

1. Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kompensasi yaitu sebesar 80,04%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan baik. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator upah atau gaji dengan persentase yaitu 83,47%. Sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden paling terkecil adalah indikator insentif dengan persentase 79,12%.
2. Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 80,39%, sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai Pengemudi baik. Tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator tanggung jawab dengan persentase yaitu 83,47%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator pelaksanaan tugas dengan persentase 78,25%.
3. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $= 0,456$, yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang. Nilai $KD = 20,79\%$, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 20,79% dan sisanya 79,20% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel kompensasi, nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,398 dan t_{tabel} sebesar 2,01357, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,398 > 2,01357$) artinya terima H_a dan tolak H_o . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif kompensasi dengan kinerja karyawan PT Surya Kencana Trans.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian pada kompensasi, terdapat kelemahan pada insentif, Saran yang dapat diberikan adalah PT Surya Kencana Trans harus memenuhi tuntutan karyawan Pengemudi terkait kenaikan insentif kehadiran yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan perusahaan memberikan insentif prestasi kepada karyawan yang menghasilkan dan memberikan prestasi kerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada kinerja karyawan, terdapat kelemahan pada indikator pelaksanaan tugas, saran yang dapat diberikan adalah kepada karyawan agar memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, dengan mematuhi segala aturan yang berlaku dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, Komang dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Danang Sunyoto. 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Darmadi. (2017). *Pengembangan Model dan Metode Pembelajaran dalam Dinamika Belajar Siswa*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson. Education.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksa.
- Hertati (2019). Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur. *Jurnal [online] Volume 7 No.2* Tersedia di <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/170/204> [Diakses pada 19 Mei 2022].
- Kasmir. 2015. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Satu. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara,P.A.A (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management*, ed.14., Harlow: Pearson Education.
- Rivai, Veithzal dkk (2015).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik". PT. Raja Grafindo.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins,P.S.(2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Saputri, D.L. (2018). Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food And Beverage Department Di Hotel Grand Central Pekanbaru, Jurnal [online] JOM FISIP Vol. 5 No. 1 April 2018 tersedia di <https://media.neliti.com/media/publications/200890-hubungan-kompensasi-dengan-kinerja-karya.pdf> [Diakses pada 19 Mei 2022].
- Saputri, Leoni, Darnita. (2018). Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food And Beverage Department Di Hotel Grand Central Pekanbaru. Jurnal [online] JOM FISIP Vol. 5 No. 1 April 2018. Tersedia di <https://media.neliti.com/media/publications/200890-hubungan-kompensasi-dengan-kinerja-karya.pdf>. [dikases pada 06 Juni 2022].
- Schermerhorn, (2017). Organizational Behaviour. Hoboken : John Wiley and Sons.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman. J. (2015). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sitio, P.S.S.(2022). Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai PT XYZ. Jurnal [online] Vol 4 No 2 (2022): tersedia di <http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY/article/view/835> [Diakses pada 19 Mei 2022].
- Sugiharti, D.W. (2018) Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Temanggung. Jurnal [online] tersedia di <https://journal.umy.ac.id>. [Diakses pada 19 Mei 2022].
- Sunyoto, Danang. (2016). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika. Aditama.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .
- Widodo. Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shien Shiany
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 07 September 1997
Alamat : Kp. Kebon Kopi RT/RW 01/10 No 17 Kec.
Citeureup Kabupaten Bogor.
Agama : Katolik
Usia : 24 Tahun

Riwayat Pendidikan

SD : SDN Puspanegara 03
SMP : SMPN 01 Citeureup
SMA : SMAN 01 Citeureup
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 22 Juni 2022

Shien Shiany

Lampiran 1 Kuesioner



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :
HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PENGEMUDI PT SURYA KENCANA TRANS

Oleh: Shien Shiany

NPM : 021115262

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi
 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pakuan
 Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan
 untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

Petunjuk Pengisian

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda, Untuk pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

Bagian 1. Profil Responden

Nomor Responden:				
Jenis Kelamin Responden:	A. Laki-Laki	B. Perempuan		
Tingkat Pendidikan Responden	A.SMP	B.SMA	C.D3	
Masa Kerja Responden	A. < 1 Tahun	B. 2-5 Tahun	C. 6-10 Tahun	D. > 11 Tahun
Usia Kerja	21-30 Tahun	31-35 Tahun	36-40 Tahun	41-50 Tahun

Berilah tanda (V) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

Keterangan :

Bobot	Kompensasi Kerja	Kinerja Karyawan
5	Sangat Setuju (SS)	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Sangat Tidak Setuju (STS)

Kuesioner

X Kompensasi Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Upah atau Gaji						
1	PT Surya Kencana Trans memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
2	Upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kehidupan karyawan					
3	PT Suryakencana Trans memberikan upah secara adil dan transparan					
Insentif						
4	Karyawan menerima insentif kehadiran jika kehadiran memenuhi standar yang ditetapkan.					
5	Karyawan menerima insentif atas prestasi kerja yang dicapai					
Tunjangan						
6	Perusahaan memberikan tunjangan Hari raya kepada karyawan					
7	Karyawan Pengemudi menerima tunjangan umum sebagai bentuk penghargaan dan apresiasi kepada karyawannya					
Fasilitas						
8	Perusahaan memberikan fasilitas kesehatan dan asuransi kecelakaan untuk karyawan Pengemudi .					
9	Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan karyawan Pengemudi					

Y Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas						
1	Tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target pekerjaan setiap harinya.					
2	Kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi yang maksimal.					
3	Kemampuan karyawan untuk meningkatkan kuantitas kerja yang ditentukan					
Pelaksanaan Tugas						
4	Kemampuan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tanpa bantuan pihak lain.					
5	Memiliki kemampuan untuk bekerja konsisten dan terarah sesuai dengan aturan yang berlaku					
6	Setiap tugas mampu diselesaikan dengan baik dan maksimal pada waktu yang sudah ditentukan					
Tanggung Jawab						
7	Memiliki tanggung jawab dan karyawan tidak selalu harus menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan.					
8	Karyawan mampu dimana bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan					
9	Karyawan mampu bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat					
Penekanan Biaya						
10	Karyawan berinisiatif dalam membantu perusahaan untuk mengurangi biaya saat bekerja.					
11	Karyawan mampu menekan biaya perjalanan secara optimal					

Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden

No Urut	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	XT
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
6	5	5	4	4	4	4	3	3	3	35
7	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
11	4	2	2	2	2	3	3	3	3	24
12	3	4	3	4	3	4	3	3	3	30
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
14	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37
19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
20	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
25	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
26	5	5	3	3	3	4	4	4	4	35
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
32	5	5	4	4	5	4	3	3	3	36
33	4	4	4	5	5	3	3	3	3	34
34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
36	3	3	3	5	3	3	3	3	4	30
37	4	2	4	2	2	3	3	3	3	26
38	3	4	4	4	3	4	3	3	3	31
39	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39

40	3	5	3	3	4	4	4	4	4	34		
41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37		
42	3	5	3	3	4	4	4	4	4	34		
43	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42		
44	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42		
45	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42		
46	4	5	5	4	5	5	3	5	4	40		
No Urut	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	YT
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	39
3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	41
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	48
6	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	50
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	49
10	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	45
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	38
12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	51
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	49
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	34
15	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	30
16	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	37
17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	50
18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
21	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
23	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	47
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
25	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	48
26	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	30
27	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	52
28	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	41
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
30	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	39
31	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	41
32	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	48
34	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	42

35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
36	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	49
37	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	48
38	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	50
39	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	50
40	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	49
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	44
42	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	5	35
43	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	49
44	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	46
45	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	48
46	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	49

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

N=30

		Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Kompensasi
X1	Pearson Correlation	1	,833**	,775**	,627**	,446**	,224	,234	,234	,133	,695**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,007	,117	,107	,107	,241	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,833**	1	,843**	,813**	,634**	,443**	,362*	,362*	,281	,839**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,007	,025	,025	,066	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	,775**	,843**	1	,853**	,714**	,331*	,396*	,396*	,331*	,850**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,037	,015	,015	,037	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	,627**	,813**	,853**	1	,816**	,558**	,455**	,455**	,399*	,883**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,006	,006	,015	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	,446**	,634**	,714**	,816**	1	,632**	,592**	,592**	,539**	,852**
	Sig. (1-tailed)	,007	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	,224	,443**	,331*	,558**	,632**	1	,822**	,822**	,746**	,735**
	Sig. (1-tailed)	,117	,007	,037	,001	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	,234	,362*	,396*	,455**	,592**	,822**	1	1,000**	,943**	,752**
	Sig. (1-tailed)	,107	,025	,015	,006	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	,234	,362*	,396*	,455**	,592**	,822**	1,000**	1	,943**	,752**
	Sig. (1-tailed)	,107	,025	,015	,006	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	,133	,281	,331*	,399*	,539**	,746**	,943**	,943**	1	,679**
	Sig. (1-tailed)	,241	,066	,037	,015	,001	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	,695**	,839**	,850**	,883**	,852**	,735**	,752**	,752**	,679**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	00	000
	Total	46	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	9

N = 46

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Kompensasi
X1	Pearson Correlation	1	,609**	,707**	,537**	,405**	,165	,196	,177	,123	,625**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,003	,136	,095	,119	,208	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2	Pearson Correlation	,609**	1	,679**	,620**	,706**	,560**	,427**	,476**	,319*	,832**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,015	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3	Pearson Correlation	,707**	,679**	1	,660**	,648**	,436**	,392**	,463**	,264*	,815**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,004	,001	,038	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X4	Pearson Correlation	,537**	,620**	,660**	1	,633**	,326*	,265*	,260*	,329*	,727**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,014	,037	,040	,013	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X5	Pearson Correlation	,405**	,706**	,648**	,633**	1	,625**	,498**	,579**	,395**	,833**
	Sig. (1-tailed)	,003	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X6	Pearson Correlation	,165	,560**	,436**	,326*	,625**	1	,739**	,856**	,607**	,753**
	Sig. (1-tailed)	,136	,000	,001	,014	,000		,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X7	Pearson Correlation	,196	,427**	,392**	,265*	,498**	,739**	1	,888**	,807**	,722**
	Sig. (1-tailed)	,095	,002	,004	,037	,000	,000		,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X8	Pearson Correlation	,177	,476**	,463**	,260*	,579**	,856**	,888**	1	,816**	,768**
	Sig. (1-tailed)	,119	,000	,001	,040	,000	,000	,000		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X9	Pearson Correlation	,123	,319*	,264*	,329*	,395**	,607**	,807**	,816**	1	,633**
	Sig. (1-tailed)	,208	,015	,038	,013	,003	,000	,000	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kompensasi	Pearson Correlation	,625**	,832**	,815**	,727**	,833**	,753**	,722**	,768**	,633**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	9

Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

N= 30

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	KINERJA KARYAWAN
Y1	Pearson Correlation	1	,910**	,867**	,676**	,642**	,358*	,282	,151	-,034	1,000**	,910**	,833**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,026	,065	,213	,428	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,910**	1	,930**	,810**	,732**	,441**	,313*	,177	,009	,910**	1,000**	,885**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,007	,046	,174	,482	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,867**	,930**	1	,826**	,725**	,373*	,338*	,179	,098	,867**	,930**	,871**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,021	,034	,173	,303	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,676**	,810**	,826**	1	,831**	,489**	,444**	,304	,221	,676**	,810**	,848**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,003	,007	,051	,120	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,642**	,732**	,725**	,831**	1	,660**	,647**	,489**	,325*	,642**	,732**	,875**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,040	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,358*	,441**	,373*	,489**	,660**	1	,908**	,769**	,580**	,358*	,441**	,724**
	Sig. (1-tailed)	,026	,007	,021	,003	,000		,000	,000	,000	,026	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,282	,313*	,338*	,444**	,647**	,908**	1	,845**	,693**	,282	,313*	,681**
	Sig. (1-tailed)	,065	,046	,034	,007	,000	,000		,000	,000	,065	,046	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	,151	,177	,179	,304	,489**	,769**	,845**	1	,905**	,151	,177	,570**
	Sig. (1-tailed)	,213	,174	,173	,051	,003	,000	,000		,000	,213	,174	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	-,034	,009	,098	,221	,325*	,580**	,693**	,905**	1	-,034	,009	,405*
	Sig. (1-tailed)	,428	,482	,303	,120	,040	,000	,000	,000		,428	,482	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	1,000**	,910**	,867**	,676**	,642**	,358*	,282	,151	-,034	1	,910**	,833**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,026	,065	,213	,428		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	,910**	1,000**	,930**	,810**	,732**	,441**	,313*	,177	,009	,910**	1	,885**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,046	,174	,482	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,833**	,885**	,871**	,848**	,875**	,724**	,681**	,570**	,405*	,833**	,885**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,013	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	11

N=46

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	KINERJA KARYAWAN
Y1	Pearson Correlation	1	,866**	,830**	,532**	,395**	,192	,030	-,058	-,155	,739**	,737**	,690**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,003	,100	,422	,351	,151	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y2	Pearson Correlation	,866**	1	,945**	,746**	,583**	,348**	,154	,029	-,125	,781**	,840**	,823**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,009	,153	,424	,205	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y3	Pearson Correlation	,830**	,945**	1	,763**	,578**	,308**	,169	,031	-,066	,753**	,780**	,812**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,019	,131	,420	,332	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y4	Pearson Correlation	,532**	,746**	,763**	1	,793**	,505**	,359**	,271**	,109	,655**	,706**	,840**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,007	,034	,236	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y5	Pearson Correlation	,395**	,583**	,578**	,793**	1	,714**	,556**	,454**	,278**	,529**	,539**	,826**
	Sig. (1-tailed)	,003	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,031	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y6	Pearson Correlation	,192	,348**	,308**	,505**	,714**	1	,805**	,704**	,489**	,245	,269**	,702**
	Sig. (1-tailed)	,100	,009	,019	,000	,000		,000	,000	,000	,051	,036	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y7	Pearson Correlation	,030	,154	,169	,359**	,556**	,805**	1	,873**	,672**	,129	,112	,603**
	Sig. (1-tailed)	,422	,153	,131	,007	,000	,000		,000	,000	,197	,230	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y8	Pearson Correlation	-,058	,029	,031	,271**	,454**	,704**	,873**	1	,835**	,089	,059	,528**
	Sig. (1-tailed)	,351	,424	,420	,034	,001	,000	,000		,000	,278	,349	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y9	Pearson Correlation	-,155	-,125	-,066	,109	,278**	,489**	,672**	,835**	1	-,127	-,158	,328**
	Sig. (1-tailed)	,151	,205	,332	,236	,031	,000	,000	,000		,200	,148	,013
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y10	Pearson Correlation	,739**	,781**	,753**	,655**	,529**	,245	,129	,089	-,127	1	,871**	,758**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,051	,197	,278	,200		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y11	Pearson Correlation	,737**	,840**	,780**	,706**	,539**	,269**	,112	,059	-,158	,871**	1	,770**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,036	,230	,349	,148	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,690**	,823**	,812**	,840**	,826**	,702**	,603**	,528**	,328**	,758**	,770**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,013	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	11

Analisis Deskriptif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	9	19,6	19,6	19,6
	SETUJU	20	43,5	43,5	63,0
	SANGAT SETUJU	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4,3	4,3	4,3
	KURANG SETUJU	5	10,9	10,9	15,2
	SETUJU	14	30,4	30,4	45,7
	SANGAT SETUJU	25	54,3	54,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,2	2,2	2,2
	KURANG SETUJU	9	19,6	19,6	21,7
	SETUJU	19	41,3	41,3	63,0
	SANGAT SETUJU	17	37,0	37,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4,3	4,3	4,3
	KURANG SETUJU	9	19,6	19,6	23,9
	SETUJU	21	45,7	45,7	69,6
	SANGAT SETUJU	14	30,4	30,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	17,4	17,4	17,4
	SETUJU	31	67,4	67,4	84,8
	SANGAT SETUJU	7	15,2	15,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	12	26,1	26,1	26,1
	SETUJU	28	60,9	60,9	87,0
	SANGAT SETUJU	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	9	19,6	19,6	19,6
	SETUJU	34	73,9	73,9	93,5
	SANGAT SETUJU	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	1	2,2	2,2	2,2
	26	1	2,2	2,2	4,3
	28	1	2,2	2,2	6,5
	30	3	6,5	6,5	13,0
	31	2	4,3	4,3	17,4
	32	2	4,3	4,3	21,7
	33	1	2,2	2,2	23,9
	34	3	6,5	6,5	30,4
	35	2	4,3	4,3	34,8
	36	10	21,7	21,7	56,5
	37	2	4,3	4,3	60,9
	39	3	6,5	6,5	67,4
	40	7	15,2	15,2	82,6
	41	2	4,3	4,3	87,0
	42	3	6,5	6,5	93,5
	43	1	2,2	2,2	95,7
	45	2	4,3	4,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,2	2,2	2,2
	KURANG SETUJU	15	32,6	32,6	34,8
	SETUJU	12	26,1	26,1	60,9
	SANGAT SETUJU	18	39,1	39,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4,3	4,3	4,3
	KURANG SETUJU	11	23,9	23,9	28,3
	SETUJU	15	32,6	32,6	60,9
	SANGAT SETUJU	18	39,1	39,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	2,2	2,2	2,2
KURANG SETUJU	13	28,3	28,3	30,4
SETUJU	16	34,8	34,8	65,2
SANGAT SETUJU	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	2,2	2,2	2,2
KURANG SETUJU	8	17,4	17,4	19,6
SETUJU	21	45,7	45,7	65,2
SANGAT SETUJU	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	4,3	4,3	4,3
KURANG SETUJU	11	23,9	23,9	28,3
SETUJU	22	47,8	47,8	76,1
SANGAT SETUJU	11	23,9	23,9	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	2,2	2,2	2,2
KURANG SETUJU	7	15,2	15,2	17,4
SETUJU	23	50,0	50,0	67,4
SANGAT SETUJU	15	32,6	32,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	11	23,9	23,9	23,9
	SETUJU	20	43,5	43,5	67,4
	SANGAT SETUJU	15	32,6	32,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,2	2,2	2,2
	KURANG SETUJU	13	28,3	28,3	30,4
	SETUJU	17	37,0	37,0	67,4
	SANGAT SETUJU	15	32,6	32,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,2	2,2	2,2
	KURANG SETUJU	11	23,9	23,9	26,1
	SETUJU	21	45,7	45,7	71,7
	SANGAT SETUJU	13	28,3	28,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,2	2,2	2,2
	KURANG SETUJU	10	21,7	21,7	23,9
	SETUJU	10	21,7	21,7	45,7
	SANGAT SETUJU	25	54,3	54,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4,3	4,3	4,3
	KURANG SETUJU	9	19,6	19,6	23,9
	SETUJU	15	32,6	32,6	56,5
	SANGAT SETUJU	20	43,5	43,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

KINERJA KARYAWAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30	2	4,3	4,3	4,3
33	1	2,2	2,2	6,5
34	1	2,2	2,2	8,7
35	1	2,2	2,2	10,9
37	1	2,2	2,2	13,0
38	1	2,2	2,2	15,2
39	2	4,3	4,3	19,6
40	3	6,5	6,5	26,1
41	3	6,5	6,5	32,6
42	2	4,3	4,3	37,0
44	4	8,7	8,7	45,7
45	1	2,2	2,2	47,8
46	1	2,2	2,2	50,0
47	1	2,2	2,2	52,2
48	5	10,9	10,9	63,0
49	6	13,0	13,0	76,1
50	5	10,9	10,9	87,0
51	1	2,2	2,2	89,1
52	1	2,2	2,2	91,3
53	1	2,2	2,2	93,5
55	3	6,5	6,5	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Lampiran 5 Korelasi Rank Spearman

Correlations

			Kompensasi	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	,456
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	46	46
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,456	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	46	46

Lampiran 6 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

Lampiran 7 Tabel T

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	

