



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT JUKWANG ABADI DI KOTA DEPOK**

SKRIPSI

Dibuat Oleh
Serly
021120186

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
JULI 2024**



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT JUKWANG ABADI DI KOTA DEPOK**

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
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)



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

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT JUKWANG ABADI DI KOTA DEPOK**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu, 24 Juli 2024

Serly
021120186

Menyetujui,

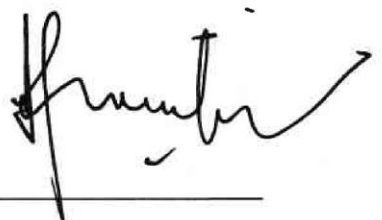
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Herdiyana, SE., MM)



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



LEMBAR HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Serly
NPM : 021120223
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk 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 kutipan dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2024



Serly
021120186

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya, pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, peulisan karya ilmiah, penusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

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

ABSTRAK

Serly NPM : 021120186. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok, dibawah bimbingan: HERDIYANA dan NINA SRI INDRAWATI, 2024.

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor penting dalam organisasi atau perusahaan dalam menentukan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugasnya tentu dapat dilihat dari kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. PT Jukwang Abadi adalah perusahaan yang bergerak pada bidang industri garmen sebagai pembuatan celana denim, celana panjang, celana pendek, jaket dan lainnya sesuai dengan permintaan dari perusahaan lain. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi bagi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan responden bagian produksi dari PT Jukwang Abadi di Kota Depok. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan dengan metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yang artinya tidak semua anggota dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui survey, wawancara, kuesioner, buku, jurnal, melalui penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi dan sumber-sumber lainnya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga kesimpulan dari penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan pemberian kompensasi.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kemudahan, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jukwang Abadi Di Kota Depok ". Pembuatan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk kelulusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan masukan, semangat dan dorongan dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada yang terhormat: Orang tuaku yang istimewa dan tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang serta dukungan baik moril maupun materil kepada penulis.

1. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Syamsudin dan Ibunda Anisah beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan. Namun beliau mampu mendidik penulis, mensupport dan mengajarkan penulis bahwa dunia begitu sangat keras, tidak ada hentinya memberikan kasih sayang, memotivasi penulis, terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis. Terima kasih untuk semuanya berkat do'a dan dukungan bapak dan ibu penulis bisa berada di titik ini tanpa kalian penulis tidak mungkin berada di titik sekarang. Sehat selalu dan tolong hiduplah lebih lama lagi, beliau harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup penulis.
2. Suami penulis Herlangga Mulya yang takalah penting kehadirannya saat penyusunan skripsi ini, telah menjadi sosok pendamping yang setia dalam hal apapun terimakasih telah memberikan cinta serta semangat agar penulis tidak pantang menyerah dalam penyusunan. Semoga allah selalu memberikan kesehatan agar selalu menemani penulis dikehidupannya.
3. Rektor Universitas Pakuan Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono.,M.Sc. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
4. Bapak Towaf T. Irawan SE., ME., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK.,MM.,CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
6. Ibu Tutus Rully, SE.,MM., Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
7. Bapak Dr. Herdiyana, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi Penelitian ini.
8. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi Penelitian ini.

9. Bapak Sumantri selaku Manager HRD PT Jukwang Abadi Di Kota Depok yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini.
10. karyawan bagian produksi PT Jukwang Abadi di Kota Depok yang sudah membantu dalam proses penyusunan proposal penelitian ini.
11. Adik saya tersayang Muhamad Azril Lia yang selalu sabar dengan mood penulis yang berubah-ubah dan terimakasih telah menjadikan saya termotivasi agar cepat menyelesaikan pendidikan.
12. Calon buah hati penulis yang masih dikandung terimakasih sudah bertahan dan terimakasih sudah kuat.
13. Diri sendiri yang sudah berproses dan berjuang untuk menyelesaikan penyusunan Skripsi Penelitian ini. Terima kasih karena sudah memberikan yang terbaik.
14. Sahabat saya yang memiliki npm 021120172, 021120184, 021120159 dan 021120223 terimakasih telah menjadi tempat penulis bertanya dan selalu siap untuk membantu penulis.
15. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah membantu memberikan dukungan dalam penyusunan Skripsi Penelitian ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari tuhan YME, akhir kata Semoga Skripsi Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Juli 2024

Serly

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ...	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan tujuan.....	7
1.3.1. Maksud Penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Kegunaan penelitian	8
1.4.1. Kegunaan Akademis.....	8
1.4.2. Kegunaan praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2. Kompensasi	17
2.2.1. Pengertian Kompensasi	17
2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	18
2.2.3. Indikator Kompensasi.....	20
2.2.4. Tujuan Kompensasi	22
2.2.5. Jenis Kompensasi	24
2.3. Kinerja Karyawan	25
2.3.1. Pengerian Kinerja Karyawan.....	25
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	26
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan	29
2.3.4. Penilaian Kinerja Karyawan.....	31
2.3.5. Metode Penilaian Kinerja	32
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	33

2.4.1. Penelitian Sebelumnya	33
2.4.2. Kerangka Pemikiran	37
2.5. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1. Jenis Penelitian	40
3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	40
3.2.1. Objek Penelitian	40
3.2.2. Unit Analisis	40
3.2.3. Lokasi Penelitian	40
3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian.....	40
3.3.1. Jenis Data Penelitian	40
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	41
3.4. Operasionalisasi Variabel	41
3.5. Metode Penarikan Sampel	41
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	42
3.7. Uji Instrumen Penelitian	43
3.7.1. Uji Validitas Data	43
3.7.2. Uji Reliabilitas	45
3.8. Metode Pengolahan/Analisa Data.....	46
3.8.1. Analisis Deskriptif	46
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	47
3.8.3. Analisa Regresi Linier Sederhana.....	47
3.8.4. Uji Hipotesis	48
3.8.5. Koefisien Determinasi (R^2)	48
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	49
4.1. Sejarah PT Jukwang Abadi di Kota Depok.....	49
4.1.1. Visi dan Misi	49
4.1.2. Struktur Organisasi	50
4.1.3. Profil Responden	52
4.2. Analisis Data	53
4.2.1. Analisis Deskriptif	53
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	69
4.2.3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	70
4.3. Pembahasan	72
4.3.1. Kompensasi pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok.....	72
4.3.2. Kinerja Karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok.....	73
4.3.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	81
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Jukwang Abadi Di Kota Depok	2
Tabel 1.2	Standar Nilai Kinerja Karyawan PT Jukwang Abadi Di Kota Depok	2
Tabel 1.3	Target dan Realisasi Hasil Produksi PT Jukwang Abadi Di Kota Depok	3
Tabel 1.4	Produk Rject Hasil Produksi PT Jukwang Abadi Di Kota Depok.....	3
Tabel 1.5	Insentif Bagian Produksi PT Jukwang Abadi Di Kota Depok.....	4
Tabel 1.6	Gaji Karyawan Produksi dan UMR PT Jukwang Abadi di Kota Depok	5
Tabel 1.7	Hasil Pra Survey Kompensasi Bagian Produksi PT Jukwang Abadi di Kota Depok	6
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	33
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	41
Tabel 3.2	Skala Likert Kompensasi	42
Tabel 3.3	Skala Likert Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel.....	44
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 3.6	Kriteria penelitian terhadap koefisien a Cronbach	45
Tabel 3.7	Uji Realibilitas Kompensasi.....	46
Tabel 3.8	Uji Realibilitas Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 3.9	Interpretasi Hasil	47
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.5	jawaban “Upah dan Gaji diberikan secara adil sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab”.....	54
Tabel 4.6	jawaban “Upah dan Gaji diberikan sudah menjamin kebutuhan karyawan dan keluarga”.....	55
Tabel 4.7	jawaban “Upah dan Gaji diberikan sesuai ketepatan minimum pemerintah”.....	55
Tabel 4.8	jawaban “Insentif diberikan sesuai dengan kinerja”	56
Tabel 4.9	jawaban “Insentif diberikan sebagai salah satu semangat dalam berkerja”	56
Tabel 4.10	jawaban “Insentif diberikan tepat waktu”	57
Tabel 4.11	jawaban “Tunjangan diberikan berupa BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan sudah memenuhi kebutuhan”	57
Tabel 4.12	jawaban “Tunjangan diberikan sesuai dengan yang diharapkan”.....	58
Tabel 4.13	jawaban “pemberian Tunjangan hari raya yang cukup memadai setiap tahunnya”	58
Tabel 4.14	jawaban “Fasilitas diberikan dapat mendukung pelaksanaan proses pekerjaan”	59
Tabel 4.15	jawaban “Fasilitas diberikan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak”	59
Tabel 4.16	jawaban “Fasilitas diberikan membuat karyawan merasa nyaman”	60

Tabel 4.17	Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompensasi.....	60
Tabel 4.18	jawaban “bekerja sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan”.....	62
Tabel 4.19	jawaban “berusaha meningkatkan keterampilan dalam bekerja”	62
Tabel 4.20	jawaban “melakukan pekerjaan lebih dari apa yang diharapkan”	63
Tabel 4.21	jawaban “mengerjakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup”	63
Tabel 4.22	jawaban “mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan”	64
Tabel 4.23	jawaban “menunjukkan kuantitas kerja yang maksimal”	64
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai “memiliki sikap semangat dalam bekerja”	65
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai “dapat bekerja secara tim maupun individu”	65
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai “bekerja sesuai SOP perusahaan”... ..	66
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai “bertanggung jawab atas pekerjaan yang dimiliki setiap hari”	66
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai “hasil pekerjaan yang dikerjakan adalah tanggung jawab yang dimiliki”	67
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai “menjaga peralatan produksi yang digunakan”	67
Tabel 4.30	Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.31	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	69
Tabel 4.32	Uji Linieritas	70
Tabel 4.33	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	70
Tabel 4.34	Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian.....	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	83
Lampiran 2. Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi (X)	87
Lampiran 3. Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	90
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)	93
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	94
Lampiran 6. Dokumentasi	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Industri garmen adalah bisnis yang memiliki potensi yang sangat besar, apa lagi pada saat ini semakin banyaknya perkembangan yang terjadi dalam perekonomian dunia yang semakin cepat dan sulit untuk diprediksi. Perusahaan menuntut organisasi untuk dapat bebenah diri untuk menghadapi tantangan dimasa depan agar menciptakan organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien agar dapat berkembang dalam persaingan yang semakin ketat.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu faktor penting dalam organisasi atau perusahaan, dalam menentukan kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat dari kinerjanya. Sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting apabila sumber daya manusia yang bermutu tinggi maka akan semakin besar keberhasilan bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2017) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja pun mempunyai indikator, menurut perusahaan terdapat empat indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Berikut adalah data yang bersangkutan dengan kinerja karyawan. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan pada bagian produksi yang dihitung dari tiga tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Jukwang Abadi Di Kota Depok

Keterangan	Tahun					
	2020		2021		2022	
	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
Kualitas Kerja	85	Baik	80	Baik	80	Baik
Kuantitas Kerja	85	Baik	85	Baik	80	Baik
Pelaksanaan Tugas	80	Baik	80	Baik	75	Cukup
Tanggungjawab	85	Baik	80	Baik	75	Cukup
Rata-rata	84		81		78	

Sumber: *PT Jukwang Abadi Di Kota Depok (2023)*

Penilaian kinerja karyawan tersebut berdasarkan penilaian kinerja karyawan yang berlaku di PT Jukwang Abadi di Kota Depok. Berikut standar penilaian kinerja yang berlaku pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok:

Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan PT Jukwang Abadi Di Kota Depok

	Kategori
91-keatas	Sangat Baik
81-90	Baik
71-80	Cukup
61-70	Kurang

Sumber: *PT Jukwang Abadi Di Kota Depok (2023)*

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 di atas dilihat rata-rata penilaian kinerja karyawan bagian produksi pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok tahun 2020-2022. Data tersebut mengindikasikan capaian kinerja yang setiap tahunnya mengalami penurunan, tahun 2020 mendapatkan nilai rata-rata 84 yang termasuk kedalam kategori baik, tahun 2021 mendapatkan nilai rata-rata 81 masih sama dengan tahun 2020 tahun 2021 pun masih termasuk ke kategori baik tetapi pada tahun 2022 mendapat nilai rata-rata 78 yang termasuk ke dalam kategori cukup dapat dilihat dari tabel diatas adanya penurunan jumlah penilaian kinerja karyawan setiap tahunnya.

Dari keempat indikator menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021) peneliti hanya menggunakan indikator Kuantitatif dan Kualitas sebagai alat ukur kinerja karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok. Berikut tabel target dan realisasi produksi kinerja karyawan untuk perusahaan atau PT Jukwang Abadi di Kota Depok.

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Hasil Produksi PT Jukwang Abadi Di Kota Depok

Tahun	Target Produksi (pcs)	Realisasi (pcs)	Persentase
2020	2.000.000	1.800.000	90%
2021	1.500.000	1.250.000	83%
2022	1.000.000	725.000	73%

Sumber: PT Jukwang Abadi Di Kota Depok (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan hasil target dan realisasi hasil produksi PT Jukwang Abadi tahun 2020-2022. Pada tahun 2020 perusahaan menargetkan produksi sebanyak 2.000.000 pcs akan tetapi realisasi yang di hasilkan hanya sebesar 1.800.000 pcs (90%) tahun 2021 menargetkan produksi sebanyak 1.500.000 pcs tetapi realisasi yang dihasilkan hanya lah sebesar 1.250.000 pcs (83%) dan tahun 2022 perusahaan menargetkan produksi sebanyak 1.000.000 akan tetapi relisasi yang dihasilkan sebesar 725.000 pcs (73%). Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dari tahun 2020-2022 pencapaian produksi selalu mengalami penurunan. Berikut data dari produksi riject hasil produksi perusahaan PT Jukwang Abadi di Kota Depok, sebagai berikut:

Tabel 1.4 Produk Riject Hasil Produksi PT Jukwang Abadi Di Kota Depok

Tahun	Target Produksi (pcs)	Produk Riject (Pcs)	Persentase
2020	2.000.000	200.000	10%
2021	1.500.000	250.000	17%
2022	1.000.000	275.000	27%

Sumber:PT Jukwang Abadi Di Kota Depok (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 perusahaan menargetkan produksi sebanyak 2.000.000 pcs tetapi memiliki produk riject sebanyak 200.000 pcs (10%) tahun 2021 menargetkan produksi sebanyak 1.500.000 pcs akan tetapi produk yang mengalami riject sebanyak 250.000 pcs (17%) dan tahun 2022 perusahaan menargetkan produksi sebanyak 1.000.000 pcs tetapi produk yang mengalami riject sebanyak 275.000 pcs (27%). Berdasarkan data di atas diketahui bahwa produk riject dari tahun 2020-2022 selalu mengalami peningkatan.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Putri (2020) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kompensasi.

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam memberikan kompensasi yang sesuai guna mendorong terciptanya prestasi kerja, tindakan dan kinerja yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, perhatian suatu organisasi atau perusahaan terhadap peraturan kompensasi secara rasional dan adil

sangat diperlukan. Bila suatu organisasi memberikan kompensasi yang tidak dilandasi dengan rasa adil, akan berdampak negatif bagi organisasi itu sendiri.

Menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa kompensasi dimaksud sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai terhadap pegawai serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap kegoncangan, karena pegawai akan tidak semangat dan loyalitas yang rapuh. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada pegawai. Kompensasi memiliki lima faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2020) yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, produktivitas kerja pegawai atau karyawan, biaya hidup. Kondisi perekonomian nasional.

Kompensasi pun terbagi menjadi tiga jenis menurut Nawawi Dalam Priansa (2017) yaitu:

1. Kompensasi langsung
Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara Tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi tidak langsung
Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para karyawan bagi para Pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat beberapa uang atau barang.
3. Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja Agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Tabel 1.5 Insentif Bagian Produksi PT Jukwang Abadi Di Kota Depok

Insentif berbentuk materi
Jumlah insentif yang di dapatkan oleh karyawan apabilan setiap bulannya dapat mencapai target yang sudah ditentukan sebanyak 800 pcs atau tidak menentu dengan banyaknya permintaan produksi, maka karyawan mendapatkan insentif sebesar Rp. 2.600.000 / 26 hari kerja apabila mencapai target tersebut
Insentif non materi
Jika karyawan dapat memenuhi target setiap harinya dari senin sampai dengan jum'at, karyawan mendapatkan insentif berupa non insentif yaitu setiap hari sabtu mendapatkan potongan jam kerja hanya sampai dengan jam 12.00 WIB siang.

Sumber: PT Jukwang Abadi Di Kota Depok (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa terdapat insentif berbentuk materi dan non materi, karyawan mendapatkan insentif yang berbentuk materi sebesar Rp. 2.600.000/bulan apabila karyawan dapat mencapai target yang sudah ditentukan, karena pemberian insentif sesuai dengan kemampuan perusahaannya itu sendiri, perusahaan memperkerjakan karyawannya dengan batas jam operasional bekerja hanya sampai jam 05.00 WIB, perusahaan memperkerjakan karyawan setiap harinya

hanya 26 hari. Dengan adanya insentif berbentuk non materi kepada perusahaan agar karyawan memiliki semangat dan kepuasan dalam bekerja. Ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan. Berikut data gaji karyawan bagian produksi PT Jukwang Abadi di Kota Depok.

Berikut data gaji karyawan bagian produksi pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok:

Tabel 1.6 Gaji Karyawan Produksi dan UMR PT Jukwang Abadi di Kota Depok

Tahun	Gaji karyawan	UMR
2020	Rp. 3.872.551	Rp. 4.202.105
2021	Rp. 4.009.960	Rp. 4.339.514
2022	Rp. 4.047.960	Rp. 4.377.231

Sumber:PT Jukwang Abadi Di Kota Depok (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan bahwa tabel di atas merupakan hanya gaji utama karyawan tidak termasuk tambahan dari gaji di luar jam kerja, diketahui bahwa gaji yang di dapatkan karyawan belum sesuai dengan UMR yang di tetapkan oleh pemerintah di Kota Depok, UMR Kota Depok tahun 2020 yang ditetapkan oleh pemerintah sebesar Rp. 4.202.105 tetapi perusahaan hanya dapat memberikan gaji kepada karyawannya sebesar Rp. 3.872.551

Tahun 2021 UMR di Kota Depok mengalami kenaikan lebih besar dari pada tahun 2020 sebesar Rp. 4.339.514 dan perusahaan pun menaikkan gaji para karyawannya dari pada tahun 2020 menjadi sebesar Rp. 4.009.960.

Pemerintah selalu menaikkan UMR di Kota Depok setiap tahunnya selama tiga tahun ini, tahun 2022 UMR di Kota Depok meningkat hingga Rp. 4.377.231 lalu perusahaan meningkatkan gaji karyawannya sedikit menjadi sebesar Rp. 4.047.960, gaji tahun 2022 menjadi lebih besar dari pada dua tahun yang lalu yaitu tahun 2020 sampai tahun 2021

Inilah yang diduga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di PT Jukwang Abadi di Kota Depok dan menyebabkan tidak tercapainya setiap target produksi yang di tentukan oleh perusahaan, dengan adanya gaji dan kompensasi yang diberikan secara layak oleh perusahaan dapat mengakibatkan terpenuhinya target perusahaan. PT Jukwang Abadi di Kota Depok mengharapkan adanya sebuah peningkatan kinerja karyawan yang baik untuk menciptakan target dan pencapaian pada produksi perusahaan.

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa gaji yang di berikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan jumlah UMR yang sudah di tetapkan oleh pemerintah. Dampaknya tentu terjadi pada semangat kinerja karyawan, dapat menurunnya loyalitas yang disebabkan karena berkurangnya pemberian kompensasi sehingga menurunnya kinerja karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok. Setiap karyawan yang sudah memberikan hasil pekerjaannya yang terbaik untuk perusahaannya, tentu harus

memiliki balasan dengan hal yang sepadan, pada manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai, agar karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok tetap menunjukkan peningkatan kinerjanya.

Tabel 1.7 Hasil Pra Survey Kompensasi Bagian Produksi PT Jukwang Abadi di Kota Depok

No	Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai	Total Karyawan
Upah dan gaji				
1	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan	7	23	30
2	Gaji yang diterima setiap bulannya sesuai dengan aturan UMR setempat	5	25	30
Insentif				
1	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	16	14	30
2	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan	10	20	30
Tunjangan				
1	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	26	4	30
2	Perusahaan memberikan tunjangan yang mampu memenuhi kebutuhan	4	3	30
Fasilitas				
1	Fasilitas perusahaan seperti seragam kerja, tempat parkir, tempat ibadah, toilet, peralatan kerja sudah lengkap dan memadai	20	10	30
2	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan	23	7	30

Sumber: Data Primer, PT Jukwang Abadi Di Kota Depok (2024)

Tabel 1.7 diatas hasil dari pra survey menunjukkan kondisi kompensasi saat ini pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok, hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dapat dilihat masih banyak responden yang menjawab tidak pada indikator upah dan gaji pada pernyataan “gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan” sebanyak 23 orang karyawan, pada pernyataan “Gaji yang diterima setiap bulannya sesuai dengan aturan UMR setempat” sebanyak 25 orang karyawan dan pada indikator insentif pada pernyataan “Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan” sebanyak 20 orang karyawan.

Artinya masih banyak karyawan yang menyatakan ketidakpuasan atas upah dan gaji yang tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah, dan tidak semua karyawan mendapatkan insentif di luar gaji perbulan. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai secara keseluruhan akan meningkatkan pula kelancaran proses kerja dan kinerja pada perusahaan sehingga mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan *gap* yang terjadi dan telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jukwang Abadi di Kota Depok”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi pada suatu organisasi sebagai berikut:

1. Terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT Jukwang Abadi Di Kota Depok sejak tahu 2020 sampai dengan 2022.
2. Belum tercapainya realisasi produksi yang sudah ditargetkan oleh perusahaan.
3. Terjadinya peningkatan jumlah produk riject (menurunnya kualitas produk) sejak tahun 2020 sampai dengan 2022.
4. Saji karyawan belum sesuai dengan UMR setempat.
5. Kurangnya pemberian kompensasi pada segi upah dan gaji dan insentif.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dan identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi pada karyawan kinerja PT Jukwang Abadi di Kota Depok?
2. Bagaimana kinerja karayawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok?

1.3. Maksud dan tujuan

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini untuk mendapatkan memperoleh data dan tentunya suatu informasi yang diperlukan sebagai bahan untuk menambah wawasan bagi peneliti tentang yang berkaitan dengan judul penelitian ini dan dapat disimpulkan serta dapat memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan di perusahaan dan juga dapat lebih memperhatikan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Jukwang Abadi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kompensasi karyawan yang diberikan pada PT Jukwang Abadi Di Kota Depok.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Jukwang Abadi Di Kota Depok.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jukwang Abadi Di Kota Depok.

1.4. Kegunaan penelitian

1.4.1. Kegunaan Akademis

Bagi peneliti, dapat menambah wawasan ilmu, pengetahuan, dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia terutama seperti judul penelitian. Serta menjadi hal penting untuk mengembangkan ilmu yang sudah diperoleh dan mengaplikasikannya pada permasalahan nyata yang terjadi di perusahaan.

1.4.2. Kegunaan praktis

Bagi perusahaan agar dapat dijadikan bahan untuk masukan dan salah satu pertimbangan serta pemikiran yang bermanfaat bagi PT Jukwang Abadi dalam pemberian kompensasi kepada seluruh karyawan guna lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan pada perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan dari organisasi karena manajemen sumber daya manusia adalah sebuah usaha dalam mengelola dan membina hubungan diantara manusia untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga mengacu pada serangkaian kebijakan, praktik dan berbagai sistem yang ada didalam sebuah organisasi, dimana manajemen sumber daya manusia ini dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli di antaranya:

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo & Eti Nurhayati (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan bahwa proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Erna Novitasari dalam Adih Supriadi, dkk (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mempelajari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif. Ilmu manajemen merupakan ilmu yang sangat mendasar untuk semua kalangan, setiap organisasi membutuhkan ilmu ini untuk mengelola organisasinya sesuai tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Schuler dkk dalam Dr. Hj. Epi Parela (2022) *Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society.*

Human Resources Management is the proces of acquiring, appraising and compesating employes and atteding their labor relations, health and safety, and fairness concern (Dessler,2020)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Terdapat proses yang meliputi yaitu seperti pengelolaan manusia, perencanaan, rekrutmen, seleksi pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai dengan pemutusan hubungan kerja guna meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2016) terdapat tujuh fungsi manajemen sumber daya manusia, berikut merupakan penjelasannya

1. Perencanaan

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan, meskipun rencana yang dilakukan sering tidak disadarinya. Meskipun demikian, terdapat berbagai definisi perencanaan SDM, perencanaan SDM diartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan;

2. *Staffing*

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi;

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human resource development (HRD) adalah fungsi MSDM yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan;

4. Kompensasi dan *Benefit*

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional;

5. Keamanan dan Kesehatan

Keamanan atau keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional;

6. Pegawai dan Relasi Kerja

Kebanyakan organisasi dewasa ini akan lebih suka lingkungan organisasi yang bebas-serikat kerja. Ketika serikat buruh merepresentasikan pegawai organisasi, organisasi HR sering di-rujuk sebagai relasi industri, yang menangani kerja tawar-menawar kolektif;

7. Riset Sumber Daya Manusia

Riset sumber daya manusia ini menyangkut semua area fungsional dan laboratorium penelitian merupakan keseluruhan lingkungan kerja. Selain itu riset sumber daya manusia sebagai kunci penting bagi mengembangkan angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin.

Sedangkan Menurut Hasibuan dalam R. Supomo & Eti Nurhayati (2018) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan Kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan;

2. Pengorganisasian (*organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan;

3. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan;

4. Pengendalian (*controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana;

5. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan;

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan pretasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya;

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya;

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan;

10. Kedisiplinan (*dicipline*)

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

11. Pemberhentian (*sepatation*)

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

Menurut pendapat Edwin B. Flippo dalam Adih Supriadi dkk, (2022) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diuraikan sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial yang meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan berarti menentukan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi;

b. Pengorganisasian

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu;

c. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan;

d. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.

2. Fungsi teknis yang meliputi :

a. Pengadaan tenaga kerja

Pengadaan merupakan fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengadaan tenaga kerja, meliputi kegiatan penentuan kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mutu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi para tenaga kerja baru;

b. Pengembangan tenaga kerja

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Fungsi pengembangan tenaga kerja, meliputi kegiatan pendidikan dan latihan bagi para pekerja agar mereka dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi. Tujuan dari pengembangan tenaga kerja ini adalah peningkatan mutu atau keterampilan dan pengetahuan pekerja agar selalu mampu mengikuti perkembangan yang ada dalam organisasi;

c. Pemberian kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Fungsi pemberian kompensasi, meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil;

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Fungsi ini merupakan kegiatan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu pekerja. Apabila tujuan-tujuan ini sudah sinkron, maka akan tergalang kekompakan dalam irama kerja organisasi dengan irama kerja para individu karyawan, sehingga akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam pencapaian tujuan;

e. Pemeliharaan tenaga kerja

Pemeliharaan berarti bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung. Fungsi pemeliharaan tenaga kerja, mencakup pelaksanaan program-program ekonomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi;

f. Pensiun

Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.

Berdasarkan fungsi dari ke tiga sumber di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua yang pertama yaitu fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian. Kedua fungsi teknis yang meliputi pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan tenaga kerja dan pensiun.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti dalam Novia Ruth.S, Acep Nurlaeli dkk, (2022) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tantangan tenaga kerja perusahaan merupakan tanggung jawab sosial organisasi dari manajemen sumber daya manusia. Ancaman terhadap pencapaian tujuan organisasi serta dampak negatif yang dapat timbul dan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia;

2. Tujuan Organisasional

Tingkat efektivitas yang tinggi dimiliki oleh organisasi apabila penyusunan sasaran formal dibuat dengan baik. Hal ini bertujuan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi perusahaan dan pengakuan adanya keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan;

3. Tujuan Fungsional

Tujuan ini biasa disebut dengan tujuan objektif. Mempertahankan kontribusi sumber daya manusia pada setiap bidang di dalam organisasi perusahaan merupakan tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia. Kontribusi optimal diberikan untuk kelangsungan perusahaan dengan melakukan pemeliharaan sumber daya manusia yang baik yang dimiliki organisasi perusahaan;

4. Tujuan Pribadi atau Individual

Manajemen sumber daya manusia diberikan kewenangan untuk memperhatikan tujuan pribadi atau individu di dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena tujuan pribadi atau individu harus selaras dengan tujuan organisasi sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Simamora dalam Sunyoto (2022) tujuan manajemen sumber daya manusia ada empat, yaitu:

1. Tujuan sosial

Tujuan ini bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi;

2. Tujuan organisasi

Sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan mendayagunakan pekerja secara efektif dan efisien, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, keamanan dan nyaman kerja serta mengelola perubahan sehingga saling menguntungkan bagi individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat;

3. Tujuan fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam hal ini departemen sumber daya manusia dituntut agar menyediakan program rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan yang inovatif dan menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang terbaik yang ada dalam organisasi tersebut;

4. Tujuan pribadi.

Tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Apabila tujuan organisasi dan tujuan pribadi tidak harmonis, maka karyawan akan memilih menarik diri dari perusahaan. Konflik antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi akan menyebabkan kinerja yang buruk.

Menurut Hamali, (2019) Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia bahwa manajemen Sumber Daya Manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial dari manajemen Sumber Daya Manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis atas kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan efek buruknya. Organisasi dan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan berkontribusi dalam memecahkan masalah sosial. Arti dari tujuan sosial dalam suatu perusahaan adalah untuk menambahkan tanggung jawab sosial pada tujuan perusahaan, atau tanggung jawab sosial perusahaan seperti program kebersihan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan. Ini mensponsori berbagai kegiatan sosial serta gerakan organisasi.

Perusahaan merupakan bagian integral dari kehidupan masyarakat, kontribusi perusahaan kepada masyarakat menunjukkan bahwa faktor-faktor diluar organisasi mempengaruhi kegiatan dan kemajuan organisasi, masyarakat mengharapkan perusahaan dapat menyediakan jasa yang mereka butuhkan. Masyarakat mengharapkan perusahaan-perusahaan yang mencari laba tetap berpegang pada nilai-nilai dan norma sosial, masyarakat ingin semua perusahaan memperlakukan karyawan secara adil dan bijaksana.

2. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara sebagai berikut :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan ambisius;
 - b. Gunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif;
 - c. Meningkatkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi karyawan untuk mewujudkan aktualisasi dari diri karyawan;
 - d. Memberikan kesempatan kerja yang sama untuk semua, menyediakan lingkungan kerja yang sehat serta aman, dan melindungi hak-hak pekerja;
 - e. Sosialisasi kebijakan Sumber Daya Manusia kepada seluruh karyawan.
- Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitasnya dalam mengembangkan dan memanfaatkan keterampilan karyawannya dengan mencoba meminimalkan kelemahan mereka. Efektivitas suatu organisasi tergantung pada efektivitas bakatnya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten perusahaan akan berjalan biasa saja.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk menjaga kontribusi Sumber Daya Manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber Daya Manusia harus meningkatkan manajemen Sumber Daya Manusia melalui nasihat yang baik, Sumber Daya Manusia semakin dituntut untuk dapat memberikan program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan, Sumber Daya Manusia harus mampu bertindak sebagai pemeriksa realitas ketika manajer mengajukan ide dan arahan baru;

4. Tujuan individu

Tujuan individual merupakan tujuan pribadi setiap anggota atau perusahaan yang dicapai melalui kegiatan dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan perusahaan tidak sesuai karyawan dapat meninggalkan perusahaan, konflik antara tujuan bisnis dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk, ketidakhadiran dan bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan mengenai pekerjaannya. Karyawan bekerja secara efektif ketika tujuan pribadi mereka tercapai ditempat kerja. Pekerjaan Sumber Daya Manusia haruslah terfokus pada penyelarasan pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, minat karyawan dan persyaratan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli disimpulkan bahwa tujuan perusahaan terdapat empat tujuan yang meliputi tujuan kemasyarakatan/sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional, tujuan pribadi/individu.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hak setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan, dengan memberikan kompensasi diharapkan karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya sehingga target produksi dapat tercapai. Bagi karyawan kompensasi merupakan balas jasa sekaligus jaminan bagi kelangsungan hidup para karyawan beserta keluarganya, sehingga karyawan sangat berkepentingan terhadap besarnya kompensasi dan balas jasa yang diterima sebagai kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Tidak hanya sebatas balas jasa dalam bentuk keuangan, untuk meningkatkan kinerjanya tentu karyawan membutuhkan kenyamanan selama bekerja. Berikut merupakan pengertian kompensasi menurut para ahli :

Menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan;

Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan;

Menurut Kamsir (2019) kompensasi dinyatakan bahwa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan ataupun non keuangan;

Menurut Simamora (2020) kompensasi adalah istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi;

Menurut Edwin B. Flippo dalam Siti Mujanah (2019) "*compensation is the equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*" dapat diartikan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi.

Berdasarkan pengertian kompensasi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu balas jasa karna sudah berkontribusi dengan adanya pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang diberikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan, imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki hubungan kepegawaian pada perusahaan bersifat keuangan ataupun non keuangan.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor yang ini merupakan sebagai salah satu tantangan bagi setiap organisasi untuk selalu menentukan kebijakan terhadap pemberian kompensasi.

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati dalam Dr. Atty Tri Juniarti & Darra Gusti Putri (2018) menjelaskan bahwa besar kecilnya suatu kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Penawaran dan Permintaan
Pencari kerja (penawaran) jumlahnya lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan).
2. Pendidikan, Tanggungan dan Pengalaman
Pemberian kompensasi harus sesuai dengan pendidikan para pegawainya, misalnya pada tingkat pendidikan sarjana harus dibedakan dengan jenjang pendidikan yang lainnya, demikian juga natara yang berpegalaman dengan yang belum berpengalaman dan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan.
3. Kemampuan Perusahaan
Pemberian kompensasi berdasarkan tingkat keuntungan perusahaan, jika organisasi mengalami keuntungan maka pekerjaan akan menikmati keuntungan organisasi tersebut, namun sebaliknya apabila perusahaan mengalami kerugian, perusahaan akan memeberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan.
4. Serikat Buruh atau Organisasi
Besar kecilnya pemberian suatu kompensasi akan dipengaruhi oleh serikat buruh atau organisasi pekerja. Apabila serikat buruh memiliki pengaruh besar terhadap jalannya perusahaan maka tingkat kompensasi yang diberikan akan semakin besar.
5. Pemerintah dan Undang-Undang Keppres
Pemerintah telah menetapkan besarnya batas upah minimum untuk pekerja demi menjaga kesejahteraan para pekerja dan memenuhi kebutuhan para pekerja.

Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
 Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.
 Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.
3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.
 Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.
4. Biaya Hidup
 Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.
5. Kondisi Perekonomian Nasional
 Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

Menurut Priansa (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi:

1. Kinerja dan produktivitas kerja
 Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan material maupun keuntungan non material. Organisasi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi karyawan terhadap organisasi.
2. Kemampuan membayar
 Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuan organisasi tersebut dalam memberikan kompensasi. Sebab jika organisasi memberikan kompensasi di atas kemampuan organisasi, maka organisasi itu akan terancam bangkrut.
3. Kesiediaan membayar
 Kesiediaan membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak organisasi yang mampu memberikan

kompensasi tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi tinggi

4. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan diatas rata - rata pada umumnya , maka akan diberikan kompensasi yang rendah

5. Serikat pekerja

Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar.

Berdasarkan menurut para ahli di atas bahwa faktor kompensasi meliputi penawaran dan permintaan, pendidikan, tanggungan dan pengalaman, kemampuan perusahaan, serikat buruh atau organisasi/produktivitas kerja pegawai atau karyawan, pemerintah dan undang-undang keppres, kesediaan perusahaan. Biaya hidup, kondisi perekonomian.

2.2.3. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2018) ada empat indikator untuk menilai kompensasi yaitu:

1. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

Menurut Handoko dalam buku Edy Sutrisno (2020) kompensasi dinyatakan bahwa segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti, Pemberian kompensasi secara langsung :

1. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara priodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan.
2. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karna karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya.

Menurut Veithzal Rivai dalam Rodi Syafrizal (2021), terdapat indikator – indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji: Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan tenaga beserta pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dalam perusahaan.
2. Bonus: Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi target kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan apabila melebihi target yang ditentukan. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang nilainya diatas dari gaji normalnya.
3. Insentif: Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan pada karyawan karena kinerjanya lebih dari standar yang ditentukan. Insentif adalah bentukan lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.
4. Kompensasi Tidak Langsung: Kompensasi tidak langsung adalah kompenasasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Berdasarkan indikator menurut ketiga sumber yang ada atas meliputi upah atau gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, bonus dan kompensasi tidak langsung.

2.2.4. Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang diberikan dengan tujuan yang ingin dicapai, atau minimal dapat diusahakan mengarah atau mendekati hal yang ingin dicapai oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2018) sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati;
2. Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya;
3. Pengadaan efektif
Jika program kompensasi di tetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah;
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya;
5. Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena trun over relatif kecil;
6. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati perarturan-peraturan yang berlaku dihindari.

Sedangkan, Menurut Batjo dan Shaleh (2018) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah:

1. Ikatan Kerja Sama
Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
2. Kepuasan Kerja
Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.
3. Pengadaan Efektif
Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang

ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

8. Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda. Dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi akan berjalan lancar dan menyebabkan organisasi dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah.

Priyono dan Marmis (2019) menyebutkan tujuan dari pemberian kompensasi umumnya untuk kepentingan perusahaan, karyawan, pemerintah dan masyarakat. Secara lebih rinci diuraikan tujuan program kompensasi meliputi:

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kera sama formal antara pemilik usaha dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya.
3. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktifitas.
4. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
5. Peningkatan disiplin, pemberian kompensasi yang sesuai disiplin karyawan.

Berdasarkan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai/karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah.

2.2.5. Jenis Kompensasi

Kompensasi pun terbagi menjadi tiga jenis menurut Nawawi dalam Priansa (2017) :

1. Kompensasi langsung
Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi tidak langsung
Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para karyawan bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat beberapa uang atau barang.
3. Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Menurut Elmi (2018) komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba atau keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Menurut Simamora (2019) kompensasi terdiri menjadi dua jenis, sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial
 - a. Kompensasi Langsung: Bayaran Pokok (Base Pay) yaitu gaji dan upah, Bayaran Prestasi (Merit Pay), Bayaran Insentif (Insentive Pay) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian kentungan, dan pembagian saham, Bayaran Tertangguh (Deferred Pay) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.
 - b. Kompensasi Tidak Langsung: Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja, Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil, Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.
2. Kompensasi Non financial

Kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Kompensasi non finansial mencakup lingkungan kerja dan pekerjaan.

 - a. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.
 - b. Pekerjaan berkaitan dengan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, tugas yang menarik, dan tantangan.

Berdasarkan para ahli diatas disimpulkan bahwa jenis kompensasi terbagi menjadi dua bagian yaitu yang pertama ada kompensasi finansial yang meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, yang kedua ada kompensasi non finansial yang meliputi lingkungan kerja dan pekerjaan.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengerian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam organisasi menggambarkan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan seberapa jauh karyawan melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui tentang kinerja dapat dilihat dari beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2017) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Kasmir (2018) “kinerja adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Mangkunegara dalam Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah dkk, (2021) “kinerja adalah seseorang yang menyelesaikan tanggung jawab dengan hasil kerja yang baik.

Performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment (Coulquitt dalam Marsinah, 2020)

Performance appraisal is a formal systems of review and evaluation of team task performance (Mondy, 2016)

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan memberikan hasil yang baik.

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Kompensasi, merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada Karyawannya yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, ataupun tunjangan lainnya.
2. Faktor Jenjang Karier, merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang.
3. Faktor Citra Karyawan, merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu.

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi merunakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang tau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kemampuan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap Sistem kompensasi.

Menurut Kasmir dalam Dr. Atty Tri. J dan Darra Gusti. P (2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan 18 yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. **Kepemimpinan**
Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. **Gaya kepemimpinan**
Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. **Budaya organisasi**
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. **Kepuasan kerja**
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
10. **Lingkungan kerja disekitar**
Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor kompensasi, faktor jenjang karier, faktor citra karyawan, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki empat indikator menurut Mangkunegara Dalam Maryati (2021) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan dan apakah pegawai tersebut teliti, rapih, lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4. Tanggung jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku diperusahaan.

Menurut Robbins (2021) ada enam indikator untuk menguku kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber dan organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada. Komitmen Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Menurut Mathis dan Jackson (2021) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas Kerja
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas Kerja
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dan melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.
3. Pemanfaatan Waktu
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Tingkat Kehadiran
Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar Kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
5. Kerja sama
Penilaian berdasarkan keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagi yang diawasi.

Menurut HRD PT Jukwang Abadi Indoensia di kota Depok memiliki enam indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Menunjukkan keahlian karyawan pada hasil tugas yang telah dikerjakan apakah sudah sesuai dengan standar perusahaan, apakah karyawan tersebut teliti, rapih, lengkap dalam mengerjakan tugas-tugasnya;
2. Kuantitas Kerja
Lebih mengarah kepada seberapa lama seseorang karyawan dapat bekerja atau seberapa banyak memproduksi barang atau memberikan jasa kepada perusahaan dalam waktu tertentu;
3. Pelaksanaan Tugas
Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bekerja sama dengan kelompok maupun individu secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Tanggung Jawab
Sejauh mana karyawan dapat mempertanggung jawabkan peralatan produksi yang digunakan selama bekerja, bertanggung jawab dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dapat mempertanggungjawabkan dengan jam kerja yang memang sudah di tentukan oleh perusahaan, apabila karawan tersebut dapat mempertanggungjawabkan waktu dapat dinyatakan bahwa karyawan

tersebut mampu memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan dan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan dari ketiga sumber tersebut di atas, indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, ketepatan waktu, efektifitas, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran dan kerja sama.

2.3.4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja juga bisa di artikan sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan, untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah bisa bekerja sama atau lebih efektif dan efisien, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat memperoleh manfaat dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Menurut Kasmir (2017) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu maupun kelompok.

Menurut Armstrong dalam Edison, Anwar, & Komariyah (2018) terkadang diasumsikan bahwa penilaian kinerja sama dengan manajemen kinerja. Tetapi ada perbedaan yang signifikan. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manajer mereka melalui, biasanya, sebuah pertemuan kajian tahunan. Sedangkan dalam manajemen kinerja, ada proses yang berkesinambungan dan lebih luas, lebih menyeluruh, serta lebih alami karena manajemen yang menjelaskan harapan bersama, dengan menekankan peran dukungan dari manajer yang diharapkan bertindak sebagai pembina dari pada hakim dan berfokus pada masa depan.

Menurut Susilowati, dkk (2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan mutlak yang harus dilakukan untuk mengetahui hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai.

Penilaian terhadap kinerja karyawan ini sangat penting di dalam organisasi, sehingga perlu dilakukan secara berkelanjutan. Kemudian hasil-hasilnya diarsipkan dengan baik sebagai acuan dalam memberikan reward atau untuk penilaian karir.

Berdasarkan dari ketiga sumber di atas dapat disintesis bahwa penilaian kinerja adalah suatu sistem yang memang harus dilakukan untuk mengevaluasi kinerja individu maupun kelompok, terkadang diasumsikan bahwa penilaian kinerja sama dengan manajemen kinerja tapi kenyataannya berbeda, penilaian kinerja didefinisikan sebagai penilaian formal dan dan penilaian individu yang dilakukan oleh manajer melalui pertemuan kajian tahunan. Sedangkan manajemen kinerja yang berkesinambungan lebih luas dan menyeluruh yang diharapkan bertindak sebagai

pembina dari pada hakin dan berfokus pada masa depan, penilaian kinerja ini sangat penting dalam organisasi sebagai salah satu acuan dalam memberikan reward atau untuk penilaian karir.

2.3.5. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2017), metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala Penilaian Grafik (Graphic Rating Scale Method) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
2. Metode Peringkat Alternasi (Alternation Ranking Method), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (Paired Comparison Method) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
4. Metode Distribusi Paksa (Forced Distribution Method) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukannya ke dalam klasifikasi karyawan.
5. Metode Insiden Kritis (Critical Incident Method), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
6. Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (quantified ratings) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk
7. Management by Objectives (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.
8. Electronic Performance Monitoring, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik.

Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media.	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X): Gaji Insentif Tunjangan operasional Tunjangan kesehatan Kinerja Karyawan(Y) Kesetiaan Hasil kerja Kejujuran Kedisiplinan Kreativitas Kerjasama Kepemimpinan Kepribadian Kecakapan Tanggung jawab	Menggunakan metode deskriptif	Kompensasi di PT. Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik, kinerja karyawan PT. Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87 dengan kriteria baik kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
2	Wati, r. (2020). Pengaruh kinerja karyawan dan motivasi terhadap kompensasi karyawan pada PT. Primajaya pantas garment	Kinerja Karyawan (X1) Motivasi (X2) Kompensasi (Y)	Kinerja Karyawan (X1): Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian Motivasi (X2): Kebutuhan akan kekuasaan Kebutuhan untuk berprestasi Kebutuhan akan afiliasi Kompensasi (Y) Menurut: Gaji dan upah	Menggunakan metode deskriptif	Dari hasil uji F model 1 didapat nilai 5,174 dan model 2 dapat di nilai 20,707, dimana nilai tersebut lebih besar dari Ftabel sebesar 3,08, maka H0 ditolak dan Ha di terima. Pada uji t didapat hasil thitung Kinerja Karyawan sebesar 4.604, dan thitung Motivasi sebesar 2.224. Jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,658, maka terdapat hubungan yang signifikan antara

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Kebijakan standar gaji Dasar pemberian gaji Insentif Jomsostek Tunjangan transportasi Tunjangan hari raya (THR) Penghargaan Promosi jabatan Biaya hidup		Kinerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kompensasi Karyawan.
3	Tambunan, A. P., Rajagukguk, T., & Panjaitan, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Di Medan.	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X): Gaji Upah Bonus Insentif Tunjangan Kinerja Karyawan (Y): Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian Komitmen kerja	Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Sumber data penelitian ini adalah berupa data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung tanpa melalui media perantara, yaitu meliputi hasil pembagian kuesioner kepada karyawan.	Berdasarkan analisis regresi linier sederhana bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari persamaan dihasilkan, maka diperoleh bahwa nilai konstan dari kinerja karyawan sebesar 4,425, maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pada variabel kompensasi bahwa peningkatan sebesar 1 satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,249 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Berdasarkan uji t dapat diperoleh

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat nilai R ² sebesar 0,728. Hal ini berarti bahwa 72,8% variasi nilai kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, dan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain.
4	Pandia, T. U. B. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X): Gaji Bonus Insentif Upah lembur Kinerja Karyawan(Y): Kualitas kerja Kuantitas kerja Konsistensi Sikap	Menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur
5	Fauzi, S. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X): Gaji Insentif Tunjangan fasilitas Kinerja Karyawan (Y): Kualitas hasil kerja Kuantitas hasil kerja Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian	Metode Deskriptif verifikatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus, diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 27,569 + 0,780X$ artinya terdapat pengaruh yang positif. Hasil analisis

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 42,8% sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu ini memiliki persamaan dan perbedaan yang ada di dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu, berikut persamaan dan perbedaan tersebut:

1. Arifudin, O. (2019) dalam penelitian terdahulu hanya menggunakan metode deskriptif sedangkan peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif, memiliki persamaan dengan variabel, hasil dari peneliti terdahulu kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja;
2. Wati, r. (2020). Dalam penelelitian ini peneliti sebelumnya menggunakan tiga variabel dengan menggunakan metode deskriptif, tentu memiliki perbedaan dengan peneliti tetapi adanya persamaan dari hasil bahwa kinerja karyawan terhadap kompensasi berpengaruh lebih besar dibanding dengan motivasi;
3. Tambunan, A. P., Rajagukguk, T., & Panjaitan, M. (2020) dalam penelitian terdahulu menggunakan penarikan sampel jenuh atau bisa di bilang seluruh populasi dijadikan sampel, sedangkan peneliti menggunakan teknik sampling yang digunakan adalah teknik probability sampling dengan menggunakan metode simple random sampling yang di mana anggota sampel dari populasi dilakuakn secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dimana hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan;
4. Pandia, T. U. B. (2021) memiliki persamaan metode penelitian nya yaitu metode deskriptif dan kuantitatif, perbedaan antara penelitian terdahulu dan peneliti yaitu dalam penarikan sampel, penelitian terdahulu menggunakan penarikan sampel jenuh atau sensus sedangkan peneliti menggunakan simple random sampling, hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
5. Fauzi, S. R. (2022) memiliki perbedaan dalam metode analisi penelitian terdahulu menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif sedangkan

peneliti menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, penelitian terdahulu pun memiliki perbedaan dalam penarikan sampel, penelitian terdahulu menggunakan penarikan sampel nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh atau sensus, sedangkan peneliti menggunakan teknik probability sampling menggunakan metode simple random sampling, hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terlihat kecil.

Berdasarkan dari ke lima penelitian terdahulu di atas dapat di diketahui bahwa keempat penelitian tersebut memiliki persamaan dengan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan suatu hasil kerja dan perilaku seorang seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya menurut dengan kriteria yang dibuat untuk pekerjaannya. Indikator kinerja karyawan antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan tanggung jawab. Perusahaan pasti menginginkan karyawan memiliki kinerja yang baik dan mampu memberikan dampak yang positif kepada perusahaan. Tetapi hal ini tidak mudah untuk dilakukan sebab banyak berbagai faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mencapai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan yaitu melakukan program pemberian kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung yang adil kepada setiap karyawan yang dapat memenuhi dan melebihi target perusahaan. Dengan adanya program tersebut, karyawan mendapatkan jaminan keberlangsungan hidup untuk mereka dan keluarganya.

Sebagai variabel “X” yaitu kompensasi menurut Menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa kompensasi dimaksud sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2018) mengemukakan indikator kompensasi meliputi:

1. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

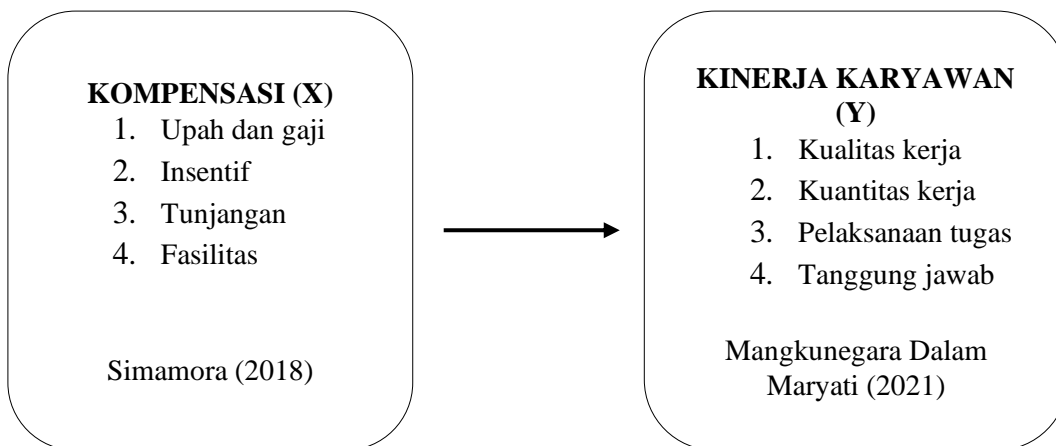
4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

Selanjutnya variabel “Y” Menurut Mangkunegara (2017) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ristianan Wati (2020) yang berjudul pengaruh kinerja karyawan dan motivasi terhadap kompensasi karyawan pada PT Primajaya Pantas Garment. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa antara variabel kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dari pada variabel lainnya yaitu variabel motivasi.

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran di atas, uraian tersebut telah membuat sebuah konstelasi penelitian yang tergambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap identifikasi penelitian mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang harus dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian. Hipotesis didasarkan pada latar belakang penelitian, landasan teori, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran yang dibuat.

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

“Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jukwang Abadi di Kota Depok”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey* yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis serta menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antara variabel.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent Kompensasi dan variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan berupa individual atau perorangan dalam suatu organisasi, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon karyawan bagian produksi PT. Jukwang Abadi yang berjumlah 100 populasi.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Jukwang Abadi yang beralamat di Jl. Raya Parung KM. 25 No. 20, Kompung Pasar Rebo RT.2/1, Bojong Sari Kota Depok, Jawa Barat.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang dilakukan dalam penelitian adalah data kuantitatif sekaligus sebagai penunjang data kualitatif. Jenis data yang digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel independent (X) Kompensasi dan dependent (Y) Kinerja Karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT. Jukwang Abadi dalam bentuk informasi yang diberikan dalam bentuk lisan maupun tulisan. Data kualitatif juga diperoleh melalui hasil wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT. Jukwang Abadi data yang berbentuk angka, jumlah, tingkatan, perbandingan. Data yang diperoleh terkait gaji, upah, insentif dan tunjangan yang didapatkan setiap karyawannya.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian ini diperoleh melalui dua sumber yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung melalui survey, wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan pada PT. Jukwang Abadi bagian produksi mengenai variabel-variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari buku-buku, situs, jurnal atau laporan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2018), operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai obyek atau kegiatan yang memiliki varian tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Skala pengukuran
1	Kompensasi (X)	Upah dan gaji	Interval
		Insentif	Interval
		Tunjangan	Interval
		Fasilitas	Interval
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Interval
		Kuantitas Kerja	Interval
		Pelaksanaan Tugas	Interval
		tanggungjawab	Interval

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono dalam Dimas Agung Trisliatanto (2020) sampel merupakan bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Jukwang Abadi Di Kota Depok. Pada Penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan yaitu 100 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability Sampling* dengan teknik *simple random sampling* yaitu metode penarikan sampel tidak semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Berdasarkan jenis dan sumber data penelitian di atas, maka pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh melalui observasi secara langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut:

a. Survey

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau responden. Metode ini merupakan kontak atau hubungan dengan karyawan bagian produksi yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan.

b. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian yang diajukan kepada pihak HRD PT Jukwang Abadi di Kota Depok.

c. Kuesioner

Peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Jukwang Abadi bagian produksi. Pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *likert* agar mengetahui berapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan dengan 5 (lima) pilihan jawaban.

Menurut Dimas Agung Trisliatanto (2020) Skala *likert* adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena yang terjadi.

Tabel 3.2 Skala Likert Kompensasi

Kriteria	Skor	Deskripsi
Sangat Setuju (SS)	5	Menyetujui sepenuhnya isi pernyataan
Setuju (S)	4	Menyetujui hampir semua isi pernyataan
Ragu-Ragu (RG)	3	Tidak dapat memutuskan setuju atau tidak setuju terhadap isi
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Berarti tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 3.3 Skala Likert Kinerja Karyawan

Kriteria	Skor	Deskripsi
Selalu (SL)	5	Aktivitas / perilaku yang terus menerus dilakukan
Sering (SR)	4	Aktivitas / perilaku yang hampir selalu dilakukan
Kadang-Kadang (KK)	3	Aktivitas / perilaku kadang dilakukan dan kadang tidak
Pernah (P)	2	Aktivitas / perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu
Tidak Pernah (TP)	1	Tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas / perilaku tersebut

Sumber: Sugiyono (2018)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Data sekunder melalui buku, jurnal, artikel dari internet yang mendukung dan dapat melengkapi penelitian ini serta dari data yang diberikan oleh PT. Jukwang Abadi.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas Data

Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2018) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Instrumen mempunyai tingkat signifikan apabila skor mempunyai tingkat signifikan diatas >0,05 maka pernyataan tersebut valid, sebaliknya jika <0,05 maka pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mengukur nilai r maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N \cdot (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum x^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r	= Koefisien koler asi antara variabel X dan Y
n	= Jumlah Responden
y	= Skor total instrumen
$\sum x$	= Jumlah skor item
$\sum y$	= Jumlah total skor jawaban
$\sum xy$	= Jumlah dari hasil pengamatan X dan Y
$\sum x^2$	= Jumlah kuadrat pada masing-masing skor item
$\sum y^2$	= Jumlah kuadrat pada masing-masing skor jawaban

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *pearson product moment* untuk menghitung validitas terlebih dahulu dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden dengan tingkat signifikan $5\%=0,05$ dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361, berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Kriteria keputusan uji validitas menurut Ghazali (2018) sebagai berikut :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan tidak valid

a) Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,843	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,810	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,797	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,833	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,785	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,868	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,848	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,779	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,781	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,862	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,807	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,733	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2024)

Berdasarkan uji validitas, bahwa seluruh instrumen untuk variabel kompensasi dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena seluruh nilai r_{hitung} nya lebih besar dari pada r_{tabel} , sehingga layak untuk di gunakan dan dapat dilakukan analisis selanjutnya. Ada pula hasil uji validitas variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

b) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,771	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,677	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,499	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,860	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,821	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,910	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,892	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,895	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,894	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
10	0,819	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11	0,801	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12	0,649	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2024)

Berdasarkan uji validitas, bahwa seluruh instrumen untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena seluruh nilai r_{hitung} nya lebih besar dari pada r_{tabel} , sehingga layak untuk di gunakan dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknis *Alpha Cronbach* untuk menguji reliabilitas dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_i = reliabilitas

k = jumlah item pernyataan

$\sum S_i^2$ = jumlah variance skor tiap item

St^2 = variance total

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,6 dan jika nilai cronbach's alpha < 0,6 maka item pernyataan pada kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3.6 Kriteria penelitian terhadap koefisien a Cronbach

No	Nilai a	Keterangan
1	$a < 0,6$	Kurang Realibel
2	$0,6 < a < 0,8$	Cukup Realibel
3	$a > 0,8$	Sangat Realibel

Sumber: Imam Ghazali 2018

Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas pada variabel kompensasi dan kinerja karyawan :

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu variabel di katakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* > 0,6.

Tabel 3.7 Uji Realibilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,950	12

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel di atas, uji realibilitas pada variabel kompensasi menunjukkan *Alpha Cronbach* sebesar $0,950 \geq 0,6$ yang artinya Instrumen pada variabel kompensasi sangat realibel atau konsisten, sehingga untuk disebarkan.

Hasil dari uji realibilitas pada variabel Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

Tabel 3.8 Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,947	12

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel di atas, uji realibilitas pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* sebesar $0,947 \geq 0,6$ yang artinya Instrumen pada variabel kinerja karyawan sangat realibel atau konsisten, sehingga untuk disebarkan.

3.8. Metode Pengolahan/Analisa Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptif atau menggambarkan secara mendalam mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jukwang Abadi bagian produksi. Berdasarkan data yang didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2018) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% =$$

Tabel 3.9 Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria Penilaian
0 – 20 %	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah / Sangat Tidak Baik
21 – 40 %	Tidak Setuju / Pernah / Tidak Baik
41 – 60 %	Kurang Setuju / Kadang-Kadang / Kurang Baik
61 – 80 %	Setuju / Sering / Baik
81 – 100 %	Sangat Setuju / Selalu / Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017)

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel Independen dan variabel Dependent yang diteliti.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi daya yang normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov* melalui program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji normalitas *kolmogrov-smirnov* adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

2. Uji Lineritas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) uji linearitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel terkait dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan pada *linearity* $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang liner.

3.8.3. Analisa Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dengan variabel independen. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan studi ketergantungan satu atau lebih variabel bebas, dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = a + bk$$

Keterangan:

- K = Kompensasi
 KK = Kinerja Karyawan
 a = Nilai interept (konstan)
 b = Koefisien regresi

3.8.4. Uji Hipotesis

Uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui signifikan dari hasil penelitian apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dengan hipotesis sebagai berikut :

1. $H_0 : B \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jukwang Abadi di Kota Depok
2. $H_a : B > 0$ artinya terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jukwang Abadi di Kota Depok.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jukwang Abadi di Kota Depok
2. Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$ maka H_a diterima atau H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jukwang Abadi di Kota Depok.

3.8.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dengan kata lain nilai koefisien determinasi menyatakan proporsi keraguan pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel penduganya. Koefisien determinasi disimbolkan dengan nilai R square atau R kuadrat dan rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat dan sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lama.

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Penelitian ini untuk bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan metode penelitian *Explanatory Survey* dengan jumlah responden 100 orang. Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Metode analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisa regresi liner sederhana.

4.1. Sejarah PT Jukwang Abadi di Kota Depok

PT Jukwang Abadi merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 2012 dengan memiliki nomor registrasi 63/32018. PT Jukwang Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang Garmen yang setiap harinya memproduksi seperti celana denim, celana panjang, celana pendek, jaket, dll. Perusahaan ini beralamat di Jl. Raya Parung No.2, Rt.1/Rw.2, Bojongsari Lama, kec. Bojongsari, kota Depok, Jawa Barat 16516. PT Jukwang Abadi di Kota Depok, dengan pengalaman selama 12 tahun PT Jukwang Abadi selalu berusaha menjadi yang terbaik dalam memajukan industry garmen dan mampu mencapai tujuan utama perusahaan yaitu dapat memperoleh laba yang sebesar-besarnya. Perusahaan tentunya juga ingin berpartisipasi dalam menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar.

Kegiatan produksi PT Jukwang Abadi adalah memproses bahan baku yang awalnya seperti bahan baku gulungan sampai menjadi barang jadi siap pakai. Perusahaan tentu sangat mementingkan kualitas dari produk yang di hasilkan maka perusahaan pun perlu mencari sumber daya manusia yang kompeten pada hal ini. Setelah dilakukannya produksi maka selanjutnya perusahaan akan melakukan pengembalian kepada perusahaan lain lalu melakukan pemasaran dari barang yang telah di produksi kepada komsumen atau bisa langsung ke toko-toko.

4.1.1. Visi dan Misi

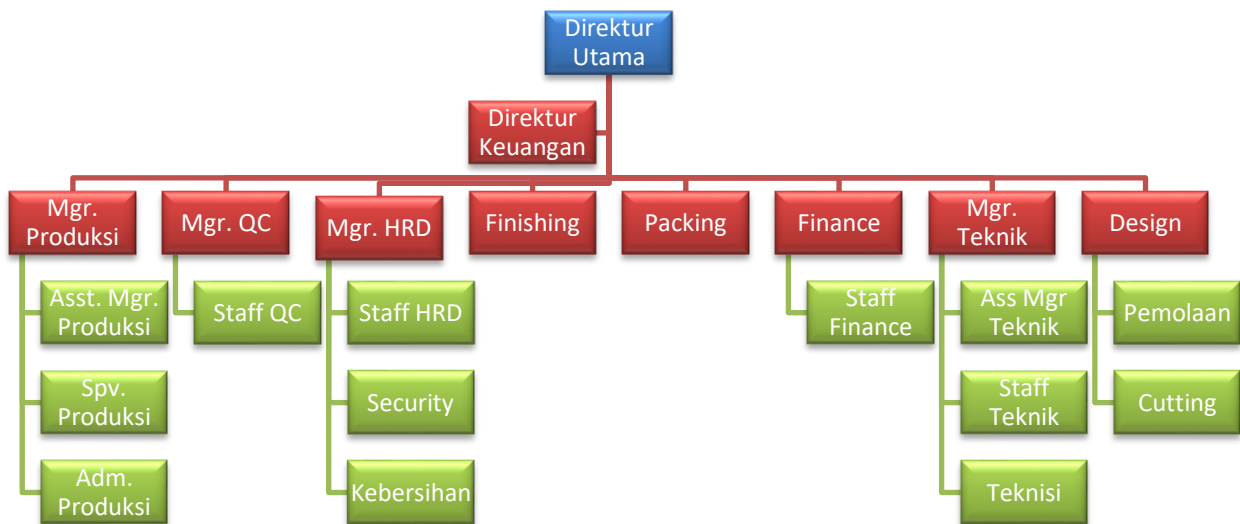
PT Jukwang Abadi memiliki visi dan misi di perusahaan agar kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan, visi dan misi sebagai beriku:

Visi : Dapat menjadikan kami salah satu perusahaan garmen yang mampu bersaing secara global dengan mempertahankan jumlah produksi dan mengutamakan kualitas atau kinerja yang memuaskan sesuai dengan kebutuhan komsumen.

Misi : PT Jukwang Abadi membangaun pabrik dengan standar internasional mempunyai mesin produksi yang modern dan memiliki sistem yang cukup baik. Kami berkomitmen dapat memberikan produk yang berkualitas dan kepuasan komsumen terhadap hasil produksi kami adalah suatu kesuksesan bagi perusahaan kami.

4.1.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi salah satu hal yang penting ada di dalam perusahaan karna dengan adanya struktur organisasi dapat membantu dalam menciptakan keteraturan dalam perusahaan dengan menentukan tugas, tanggung jawab dan wewenang setiap individu atau unit kerja.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi di atas, berikut merupakan penjelasan tentang tugas pada setiap posisi :

1. Direktur Utama

Posisis direktur utama memiliki tanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis, operasional dan keuangan dalam mengarahkan perusahaan. Direktur utama bertanggung jawab untuk mengambil keputusan yang berdampak besar terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan untuk menuju pencapaian tujuan dan visi perusahaan.

2. Produksi

Tugas divisi produksi bertugas untuk mengatur seluruh kegiatan yang berkaitan dengan proses produksi.

3. *Quality Control*

Bertugas melakukan pengecekan setiap tahap produksi ketika proses penjahitan berlangsung, apabila ditemukan produk yang tidak sesuai dengan standar pada suatu tahap tertentu maka produk tersebut tidak akan dilanjutkan ke tahap produksi selanjutnya.

4. HRD

Posisi HRD merupakan pekerjaan yang bertugas untuk membuat sistem pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai asset perusahaan lewat program serta pembinaan yang terstruktur dan berkelanjutan untuk mendukung pencapaian misi dan sasaran mutu perusahaan yang ditetapkan.

5. Finishing

Yang bertugas untuk membuang benang yang lebih saat penjahitan, menghapus kapur sisa dari pemolaan yang masih terlihat, pengecekan produk, bagian menggosok sampai dengan packing.

6. Packing

Seorang pekerja bagian melakukan pengepakan atau mengemas produk agar produk aman.

7. Finance

Posisi finance merupakan pekerjaan yang bertugas untuk melakukan penyusunan akan keuangan dan melakukan penginputan segala transaksi keuangan ke dalam program, melakukan transaksi keuangan perusahaan termasuk membayar *supplier*, berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal yang berkaitan dengan keuangan perusahaan, membuat laporan keuangan perusahaan, melakukan penagihan kepada *costumer*, mempelajari *budget*, serta menyiapkan dokumen penagihan *invoice* tagihan bersama kelengkapannya.

8. Teknik

Posisi teknik merupakan pekerjaan yang bertugas untuk melaksanakan segala kegiatan baik dari pemasangan, perawatan, hingga perbaikan mesin produksi serta fasilitas pabrik. Sehingga program pemeliharaan pabrik dan penanganan masalah fasilitas pabrik dapat teratasi.

9. Design

Posisi design merupakan pekerjaan yang bertugas dari membuat pola sesuai dengan keinginan perusahaan lain lalu melakukan pemotongan sesuai dengan pola yang sudah di buat, menggosok bahan yang suda di potong agar mudah dalam melakukan penjahitan.

4.1.3. Profil Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan yang menjadi dominan dengan persentase sebesar 65%, sedangkan yang jenis kelamin laki-laki sebesar 35%

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Presentase
Laki Laki	35	35%
Perempuan	65	65%
Total	83	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2024)

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Menunjukkan bahwa tingkat usia responden mayoritas berusia 31-40 tahun dengan persentase 45%.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Karyawan	Presentase
< 20 Tahun	10	10%
21 – 30 Tahun	42	42%
31 – 40 Tahun	45	45%
> 40 Tahun	3	3%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2024)

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Menunjukkan bahwa mayoritas lama dalam bekerja karyawan yaitu 4-6 tahun dengan persentase sebesar 49%.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah Karyawan	Presentase
< 1 Tahun	6	6%
1 - 3 Tahun	43	43%
4 - 6 Tahun	49	49%
> 6 Tahun	2	2%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2024)

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan PT Jukwang Abadi di Kota Depok bagian produksi pendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase sebesar 100%

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai	Presentase
SMP	0	0%
SMA/SMK	100	100%
Diploma	0	0%
Sarjana	0	0%
Total	100	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2024)

4.2. Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk dapat mengelola data penelitian agar dapat menghasilkan interpretasi yang valid dan untuk mendeskripsikan gambaran secara mendalam mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok, dapat dilihat dari skor jawaban masing-masing pernyataan yang terdapat di setiap variabel yang di teliti.

4.2.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok, variabel X mengenai kompensasi dengan indikator upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas sedangkan variabel Y mengenai Kinerja Karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Kuesioner telah dibagikan sebanyak 24 kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT Jukwang Abadi di Kota Depok. Penyebaran ini dilakukan secara langsung dengan memberikan lembar kuesioner kepada karyawan bagian produksi. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 17 Mei 2024 sampai dengan 22 Mei 2024.

4.2.1.1 Analisis Deskriptif Kompensasi

Pelaksanaan pemberian kompensasi pada PT Jukwang Abadi di kota Depok merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung karena telah berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat mengukur kompensasi diperlukan adanya instrumen atau kuesioner yang berpatokan pada indikator dari setiap indikator, indikator kompensasi yang terdiri dari empat indikator yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas sebagaimana guna mendapatkan tanggapan responden sehingga dapat diketahui bagaimana gambaran perasaan karyawan terhadap pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun jawaban dari responden berkaitan dengan kuesioner mengenai kompensasi dan sudah melakukan uji validitas dan realibilitas hasilnya yaitu valid, tabel disajikan sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

Tabel 4.5 jawaban “Upah dan Gaji diberikan secara adil sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Sangat Setuju	5	13	65	19
Setuju	4	34	136	40
Ragu-Ragu	3	36	108	32
Tidak Setuju	2	15	30	9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1
Jumlah		100	341	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai sangat setuju sebanyak 13 responden persentase sebesar (19%), setuju 34 responden persentase (40%), ragu-ragu 36 responden persentase (32%), tidak setuju sebanyak 15 responden persentase (9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden persentase (1%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{341}{500} \times 100\% = 68,2\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 68,2%. Artinya bahwa responden merasa sesuai upah dan gaji yang diberikan secara adil sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.

Tabel 4.6 jawaban “Upah dan Gaji diberikan sudah menjamin kebutuhan karyawan dan keluarga”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Sangat Setuju	5	13	65	19
Setuju	4	35	140	42
Ragu-Ragu	3	29	87	26
Tidak Setuju	2	19	38	11
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	1
Jumlah		100	334	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai sangat setuju sebanyak 13 responden persentase sebesar (19%), setuju 35 responden persentase (42%), ragu-ragu 29 responden persentase (26%), tidak setuju sebanyak 19 responden persentase (11%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden persentase (1%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{334}{500} \times 100\% = 66,8\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 66,8%. Artinya bahwa responden merasa sesuai pemberian upah dan gaji sudah menjamin kebutuhan karyawan dan keluarga.

Tabel 4.7 jawaban “Upah dan Gaji diberikan sesuai ketepatan minimum pemerintah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Sangat Setuju	5	15	75	23
Setuju	4	26	104	32
Ragu-Ragu	3	31	93	29
Tidak Setuju	2	25	50	15
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1
Jumlah		100	325	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai sangat setuju sebanyak 15 responden persentase sebesar (23%), setuju 26 responden persentase (32%), ragu-ragu 31 responden persentase (29%), tidak setuju sebanyak 25 responden persentase (15%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden persentase (1%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{325}{500} \times 100\% = 65,0\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 65,0%. Artinya bahwa responden sesuai terhadap upah dan gaji diberikan sudah sesuai ketepatan minimum pemerintah.

2. Insentif

Tabel 4.8 jawaban “Insentif diberikan sesuai dengan kinerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Sangat Setuju	5	15	75	22
Setuju	4	34	136	39
Ragu-Ragu	3	37	111	32
Tidak Setuju	2	12	24	7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1
Jumlah		100	348	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai sangat setuju sebanyak 15 responden persentase sebesar (22%), setuju 34 responden persentase (39%), ragu-ragu 37 responden persentase (32%), tidak setuju sebanyak 12 responden persentase (7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden persentase (1%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{345}{500} \times 100\% = 69,6\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 69,6%. Artinya bahwa responden sudah sesuai insentif diberikan dengan kinerja.

Tabel 4.9 jawaban “Insentif diberikan sebagai salah satu semangat dalam berkerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Sangat Setuju	5	14	70	20
Setuju	4	40	160	45
Ragu-Ragu	3	36	108	30
Tidak Setuju	2	10	20	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		100	358	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai sangat setuju sebanyak 14 responden persentase sebesar (20%), setuju 40 responden persentase (45%), ragu-ragu 36 responden persentase (30%), tidak setuju sebanyak 10 responden persentase (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{358}{500} \times 100\% = 71,6\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 71,6%. Artinya bahwa responden sesuai insentif diberikan akan menjadi salah satu semangat dalam berkerja,

Tabel 4.10 jawaban “Insentif diberikan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Sangat Setuju	5	13	65	18
Setuju	4	44	176	49
Ragu-Ragu	3	32	96	27
Tidak Setuju	2	10	20	6
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0
Jumlah		100	358	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai sangat setuju sebanyak 13 responden persentase sebesar (18%), setuju 44 responden persentase (49%), ragu-ragu 32 responden persentase (27%), tidak setuju sebanyak 10 responden persentase (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{358}{500} \times 100\% = 71,6\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 71,6%. Artinya bahwa responden merasa sesuai insentif yang diberikan tepat waktu.

3. Tunjangan

Tabel 4.11 jawaban “Tunjangan diberikan berupa BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan sudah memenuhi kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Sangat Setuju	5	13	65	18
Setuju	4	47	188	52
Ragu-Ragu	3	29	87	24
Tidak Setuju	2	11	22	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		100	362	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai sangat setuju sebanyak 13 responden persentase sebesar (18%), setuju 47 responden persentase (52%), ragu-ragu 29 responden persentase (24%), tidak setuju sebanyak 11 responden persentase (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{362}{500} \times 100\% = 72,4\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 72,4%. Artinya bahwa responden merasa sesuai tunjangan BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan sudah memenuhi kebutuhan.

Tabel 4.12 jawaban “Tunjangan diberikan sesuai dengan yang diharapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Sangat Setuju	5	13	65	19
Setuju	4	40	160	46
Ragu-Ragu	3	30	90	26
Tidak Setuju	2	16	32	9
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0
Jumlah		100	348	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai sangat setuju sebanyak 13 responden persentase sebesar (19%), setuju 40 responden persentase (46%), ragu-ragu 30 responden persentase (26%), tidak setuju sebanyak 16 responden persentase (9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{348}{500} \times 100\% = 69,6\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 69,6%. Artinya bahwa responden sudah sesuai tunjangan diberikan sesuai dengan yang diharapkan”.

Tabel 4.13 jawaban “pemberian Tunjangan hari raya yang cukup memadai setiap tahunnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Sangat Setuju	5	15	75	22
Setuju	4	32	128	38
Ragu-Ragu	3	31	93	27
Tidak Setuju	2	21	42	12
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0
Jumlah		100	339	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai sangat setuju sebanyak 15 responden persentase sebesar (22%), setuju 32 responden persentase (38%), ragu-ragu 31 responden persentase (27%), tidak setuju sebanyak 21 responden persentase (12%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{339}{500} \times 100\% = 67,8\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 67,8%. Artinya bahwa responden merasa sesuai pemberian tunjangan hari raya sudah cukup memadai setiap tahunnya.

4. Fasilitas

Tabel 4.14 jawaban “Fasilitas diberikan dapat mendukung pelaksanaan proses pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Sangat Setuju	5	14	70	19
Setuju	4	41	164	46
Ragu-Ragu	3	36	108	30
Tidak Setuju	2	9	18	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		100	360	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai sangat setuju sebanyak 14 responden persentase sebesar (19%), setuju 41 responden persentase (46%), ragu-ragu 36 responden persentase (30%), tidak setuju sebanyak 9 responden persentase (5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{360}{500} \times 100\% = 72,0\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 72,0%. Artinya bahwa responden sesuai fasilitas diberikan dapat mendukung pelaksanaan proses pekerjaan.

Tabel 4.15 jawaban “Fasilitas diberikan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Sangat Setuju	5	14	70	20
Setuju	4	39	156	44
Ragu-Ragu	3	37	111	31
Tidak Setuju	2	10	20	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		100	357	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai sangat setuju sebanyak 14 responden persentase sebesar (20%), setuju 39 responden persentase (44%), ragu-ragu 37 responden persentase (31%), tidak setuju sebanyak 10 responden persentase (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{357}{500} \times 100\% = 71,4\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 71,4%. Artinya bahwa responden sesuai fasilitas yang diberikan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak.

Tabel 4.16 jawaban “Fasilitas diberikan membuat karyawan merasa nyaman”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Sangat Setuju	5	15	75	22
Setuju	4	35	140	41
Ragu-Ragu	3	32	96	28
Tidak Setuju	2	16	32	9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1
Jumlah		100	345	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai sangat setuju sebanyak 15 responden persentase sebesar (22%), setuju 35 responden persentase (41%), ragu-ragu 32 responden persentase (28%), tidak setuju sebanyak 16 responden persentase (9%) dan sangat tidak sesuai sebanyak 2 responden persentase (1%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{345}{500} \times 100\% = 69,0\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 69,0%. Artinya bahwa responden merasa sesuai fasilitas yang diberikan membuat nyaman.

Berikut merupakan nilai rata-rata Tanggapan Responden Variabel Kompensasi pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok.

Tabel 4.17 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

No	Indikator	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Upah dan Gaji			
1	Upah dan gaji diberikan secara adil sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	68,2	66,7
2	Gaji yang diterima setiap bulan sudah menjamin kebutuhan pangan karyawan dan keluarga	66,8	
3	Tingkat pemberian gaji sesuai dengan upah minimum yang di tetapkan pemerintah	65,0	
Insentif			
4	Saya merasa insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja saya	69,6	70,9

No	Indikator	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
5	Insentif yang diberikan perusahaan sebagai salah satu semangat dalam berkerja	71,6	
6	Perusahaan memberikan Insentif diberikan secara tepat waktu	71,6	
Tunjangan			
7	Tunjangan yang diberikan berupa BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan sudah memenuhi kebutuhan saya	72,4	69,9
8	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan	69,6	
9	Perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya yang cukup memadai setiap tahunnya	67,8	
Fasilitas			
10	Fasilitas yang diberikan mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan	72,0	70,8
11	Fasilitas yang telah diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak	71,4	
12	Fasilitas yang diberikan membuat karyawan merasa nyaman	69,0	
Rata-Rata		69,6%	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 4.21, tanggapan responden mengenai kompensasi diperoleh dengan rata-rata total skor sebesar 69,6%. Dimana hasil presentasi tersebut berada di interval (61 – 80 %) sehingga dapat disimpulkan termasuk kedalam kategori baik.

Tanggapan responden yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada indikator tunjangan pada pernyataan “Tunjangan yang diberikan berupa BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan sudah memenuhi kebutuhan saya “ sebesar 72,4% dan fasilitas pada pernyataan “Fasilitas yang diberikan mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan “ sebesar 72,0%. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator upah dan gaji pada pernyataan “Gaji yang diterima setiap bulan sudah menjamin kebutuhan pangan karyawan dan keluarga” sebesar 66,8% dan pada pernyataan “Tingkat pemberian gaji sesuai dengan upah minimum yang di tetapkan pemerintah” sebesar 65,0%.

4.2.1.2 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku karyawan yang dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan dengan memberikan hasil yang baik. Hal ini untuk perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri atas 12 pertanyaan yang berasal dari 4 indikator Kinerja, dapat disajikan dalam tabel sebagai tersebut:

1. Kualitas Kerja

Tabel 4.18 jawaban “bekerja sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Selalu	5	18	90	23
Sering	4	54	216	56
Kadang-Kadang	3	22	66	17
Pernah	2	6	12	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	384	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai selalu sebanyak 18 responden persentase sebesar (23%), sering 54 responden persentase (56%), kadang-kadang 22 responden persentase (17%), pernah sebanyak 6 responden persentase (3%) dan tidak pernah sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{384}{500} \times 100\% = 76,8\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 76,8%. Artinya bahwa responden sering bekerja sesuai dengan standar kualitas.

Tabel 4.19 jawaban “berusaha meningkatkan keterampilan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Selalu	5	17	85	23
Sering	4	48	192	51
Kadang-Kadang	3	30	90	24
Pernah	2	5	10	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	377	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai selalu sebanyak 17 responden persentase sebesar (23%), sering 48 responden persentase (51%), kadang-kadang 30 responden persentase (24%), pernah sebanyak 5 responden persentase (3%) dan tidak pernah sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{377}{500} \times 100\% = 75,4\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 75,4%. Artinya bahwa responden sering terhadap pernyataan “sudah bekerja sesuai dengan harapan dan standar kualitas yang telah ditetapkan”.

Tabel 4.20 jawaban “melakukan pekerjaan lebih dari apa yang diharapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Selalu	5	17	85	23
Sering	4	44	176	48
Kadang-Kadang	3	30	90	24
Pernah	2	9	18	5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	369	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai selalu sebanyak 17 responden persentase sebesar (23%), sering 44 responden persentase (48%), kadang-kadang 30 responden persentase (24%), pernah sebanyak 9 responden persentase (5%) dan tidak pernah sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{369}{500} \times 100\% = 73,8\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 73,8%. Artinya bahwa responden sering melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan.

2. Kuantitas Kerja

Tabel 4.21 jawaban “mengerjakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Selalu	5	20	100	26
Sering	4	47	188	50
Kadang-Kadang	3	25	75	20
Pernah	2	8	16	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	379	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai selalu sebanyak 20 responden persentase sebesar (26%), sering 47 responden persentase (50%), kadang-kadang 25 responden persentase (20%), pernah sebanyak 8 responden persentase (4%) dan tidak pernah sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{379}{500} \times 100\% = 75,8\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 75,8%. Artinya bahwa responden sering mengerjakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup.

Tabel 4.22 jawaban “mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Selalu	5	14	70	19
Sering	4	51	204	55
Kadang-Kadang	3	28	84	23
Pernah	2	7	14	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	372	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai selalu sebanyak 14 responden persentase sebesar (19%), sering 51 responden persentase (55%), kadang-kadang 28 responden persentase (23%), pernah sebanyak 7 responden persentase (4%) dan tidak pernah sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{372}{500} \times 100\% = 74,4\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 74,4%. Artinya bahwa responden sering mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.23 jawaban “menunjukkan kuantitas kerja yang maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Selalu	5	17	85	23
Sering	4	48	192	51
Kadang-Kadang	3	28	84	22
Pernah	2	7	14	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	375	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai selalu sebanyak 17 responden persentase sebesar (23%), sering 48 responden persentase (51%), kadang-kadang 28 responden persentase (22%), pernah sebanyak 7 responden persentase (4%) dan tidak pernah sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{375}{500} \times 100\% = 75,0\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 75,0%. Artinya bahwa responden sering memiliki kuantitas kerja yang maksimal.

3. Pelaksanaan Tugas

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “memiliki sikap semangat dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Selalu	5	14	70	19
Sering	4	47	188	51
Kadang-Kadang	3	32	96	26
Pernah	2	7	14	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	368	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai selalu sebanyak 14 responden persentase sebesar (19%), sering 47 responden persentase (51%), kadang-kadang 32 responden persentase (26%), pernah sebanyak 7 responden persentase (4%) dan tidak pernah sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{368}{500} \times 100\% = 73,6\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 73,6%. Artinya bahwa responden sering memiliki sikap semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “dapat bekerja secara tim maupun individu”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Selalu	5	19	95	25
Sering	4	44	176	47
Kadang-Kadang	3	31	93	25
Pernah	2	6	12	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	376	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai selalu sebanyak 19 responden persentase sebesar (25%), sering 44 responden persentase (47%), kadang-kadang 31 responden persentase (25%), pernah sebanyak 6 responden persentase (3%) dan tidak pernah sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{376}{500} \times 100\% = 75,2\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 75,2%. Artinya bahwa responden merasa sering bekerja secara tim maupun individu.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “bekerja sesuai SOP perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Selalu	5	19	95	25
Sering	4	43	172	46
Kadang-Kadang	3	31	93	25
Pernah	2	7	14	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	374	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai selalu sebanyak 19 responden persentase sebesar (25%), sering 43 responden persentase (46%), kadang-kadang 31 responden persentase (25%), pernah sebanyak 7 responden persentase (4%) dan tidak pernah sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{374}{500} \times 100\% = 74,8\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 74,8%. Artinya bahwa responden sering bekerja sesuai SOP perusahaan.

4. Tanggung Jawab

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “bertanggung jawab atas pekerjaan yang dimiliki setiap hari”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Selalu	5	16	80	22
Sering	4	48	192	52
Kadang-Kadang	3	28	84	23
Pernah	2	8	16	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	372	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai selalu sebanyak 16 responden persentase sebesar (22%), sering 48 responden persentase (52%), kadang-kadang 28 responden persentase (23%), pernah sebanyak 8 responden persentase (4%) dan tidak pernah sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{372}{500} \times 100\% = 74,4\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 74,4%. Artinya bahwa responden sering mengerjakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “hasil pekerjaan yang dikerjakan adalah tanggung jawab yang dimiliki”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Selalu	5	20	100	26
Sering	4	51	204	53
Kadang-Kadang	3	24	72	19
Pernah	2	5	10	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	386	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai selalu sebanyak 20 responden persentase sebesar (26%), sering 51 responden persentase (53%), kadang-kadang 24 responden persentase (19%), pernah sebanyak 5 responden persentase (3%) dan tidak pernah sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{386}{500} \times 100\% = 77,2\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 77,2%. Artinya bahwa responden sering merasa pekerjaan adalah tanggung jawab yang dimiliki.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “menjaga peralatan produksi yang digunakan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	(%)
Selalu	5	16	80	21
Sering	4	52	208	55
Kadang-Kadang	3	27	81	21
Pernah	2	5	10	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	379	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan penelitian terhadap 100 orang responden, menunjukkan mengenai pertanyaan di atas yang dinilai selalu sebanyak 16 responden persentase sebesar (21%), sering 52 responden persentase (55%), kadang-kadang 27 responden persentase (21%), pernah sebanyak 5 responden persentase (3%) dan tidak pernah sebanyak 0 responden persentase (0%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{379}{500} \times 100\% = 75,8\%$$

Total tanggapan responden pada pernyataan ini sebesar 75,8%. Artinya bahwa responden sering bertanggung jawab dalam menjaga peralatan produksi yang digunakan.

Tabel 4.30 Rekapitulasi dan Rata-rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kualitas Kerja			
1	Karyawan berkerja sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	76,8	75,3
2	Karyawan berusaha meningkatkan keterampilan dalam bekerja	75,4	
3	Karyawan melakukan pekerjaan lebih dari apa yang diharapkan	73,8	
Kuantitas Kerja			
4	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup	75,8	75,1
5	Karyawan mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan	74,4	
6	Karyawan menunjukkan kuantitas kerja yang maksimal	75,0	
Pelaksanaan Tugas			
7	Karyawan memiliki sikap semangat dalam bekerja	73,6	74,5
8	Karyawan dapat bekerja secara tim maupun individu dalam melakukan pekerjaan	75,2	
9	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang dimiliki perusahaan	74,8	
Tanggung Jawab			
10	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang di miliki setiap hari	74,4	75,8
11	Hasil dari pekerjaan yang di kerjakan adalah salah satu tanggung jawab yang di miliki	77,2	
12	Karyawan menjaga peralatan produksi yang digunakan	75,8	
Rata-Rata		75,2%	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 4.31, tanggapan responden mengenai kompensasi diperoleh dengan rata-rata total skor sebesar 75,2%. Dimana hasil presentasi tersebut berada di interval (61 – 80 %) sehingga dapat disimpulkan termasuk kedalam kategori baik.

Tanggapan responden yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab pada pernyataan “Hasil dari pekerjaan yang di kerjakan adalah salah satu tanggung jawab yang di miliki “ sebesar 77,2%. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator pelaksanaan tugas pada pernyataan “Karyawan memiliki sikap semangat dalam bekerja” sebesar 73,6%.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui dari suatu populasi (data), apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak serta untuk menguji kelinearitas data. Sebelum dilakukan pengujian regresi terhadap hipotesis penelitian maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, dan uji linearitas. Berikut adalah hasil uji normalitas dan linearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dalam program SPSS 26. Apabila nilai signifikan $>0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikan $<0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.31 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,59615879
Most Extreme Differences	Absolute	0,050
	Positive	0,050
	Negative	-0,046
Test Statistic		0,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test* diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 $>0,05$ yang artinya bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas untuk mengetahui apakah variabel terkait dengan variabel bebas memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas ini dilakukan menggunakan test of linierity. Kedua variabel dapat di katakan memiliki hubungan yang linear jika nilai signifikannya $< 0,05$ dan sebaliknya apabila nilai signifikan $>0,05$ maka hubungan antara dua variabel tersebut tidak linear. hasil uji linear dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.32 Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Kompensasi (X)	Between Groups	(Combined)	3680,369	29	126,909	4,470	0,000
		Linearity	2567,408	1	2567,408	90,428	0,000
		Deviation from Linearity	1112,961	28	39,749	1,400	0,130
	Within Groups		1987,421	70	28,392		
	Total		5667,790	99			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari uji linieritas menggunakan *test of linearity* diketahui bahwa nilai diketahui nilai signifikan linearity $0,00 < 0,05$ yang artinya bahwa antara variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan terdapat hubungan yang linier.

4.2.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada regresi linier sederhana dapat mengetahui berapa besar perubahan dari variabel bebas dapat mempengaruhi suatu variabel terkait.

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil yang didapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.33 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	23,287	2,487		9,364	0,000
	Kompensasi (X)	0,523	0,058	0,673	9,009	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, (2024)

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai dari konstanta sebesar 23,287 dan koefisien regresi sebesar 0,523.

Berdasarkan dari hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$KK = a + bk$$

$$KK = 23,287 + 0,523 (X)$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas koefisien regresi (B) nilai sebesar 0,523 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Untuk membuktikan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan t_{hitung} dan nilai signifikan. Dari output di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar 9,009 lebih besar dari t_{tabel} 1,661 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk memperbaiki besarnya kontribusi nilai pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.34 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	0,453	0,447	5,625
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai *R Square* sebesar 0,453 yang artinya besar pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 45,3%. Artinya variasi nilai kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi sebesar 45,3% sedangkan sisanya 54,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Kompensasi pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok

Kompensasi merupakan suatu imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung. Sebagai bentuk penghargaan karena telah berkontribusi memberikan pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran untuk mewujudkan tujuan perusahaan kompensasi yang diberikan berupa finansial dan non finansial baik sesuai aturan perusahaan maupun pemerintah. Penentuan dalam pemberian kompensasi harus dengan rasa keadilan dengan melakukan pertimbangan untuk menentukan besar masing-masing kompensasi karyawan. Untuk melihat kompensasi pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok yaitu dengan menggunakan indikator upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Berdasarkan analisis deskriptif yang sudah dilakukan, diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 69,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok dalam kategori baik. Terdapat indikator yang memiliki nilai tertinggi dan terendah, indikator tertinggi terdapat pada indikator insentif dengan persentase sebesar 70,9%, sedangkan untuk indikator terendah terdapat pada indikator upah dan gaji dengan persentase sebesar 66,7%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-7 yaitu “Tunjangan yang diberikan berupa BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan sudah memenuhi kebutuhan saya” dengan persentase sebesar 72,4%, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-3 yaitu “Tingkat pemberian gaji sesuai dengan upah minimum yang di tetapkan pemerintah” dengan persentase sebesar 65,0%.

Pembarian kompensasi yang wajar dan mengikuti aturan perundang-undangan maka kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usahanya akan tercapai, di lain pihak karyawan juga menikmati hasil kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Maka dengan demikian kompensasi dapat dipandang sebagai alat untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran dalam bekerja tentu mengharapkan imbalan jasa sebagai kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan hasil uji statistik analisis regresi sederhana, ditemukan bahwa koefisien regresi kompensasi pada PT Jukwang Abadi sebesar 0,523 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kompensasi diperlukan untuk mengubah pengaruh negatif menjadi positif.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikan parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa nilai signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan diketahui nilai t_{hitung} sebesar 9,009 lebih besar dari t_{tabel} 1,661. H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok” terbukti.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifudin, O (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Global Media”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi termasuk ke dalam kriteria baik sehingga kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4.3.2. Kinerja Karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku karyawan yang dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan peranannya dalam organisasi dan memberikan hasil yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor kompensasi, jenjang karir, citra karyawan, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk.

Berdasarkan analisis penelitian yang dilakukan, diketahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 75,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok dalam kategori baik. Terdapat indikator yang memiliki nilai tertinggi dan terendah, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Tanggung Jawab dengan persentase sebesar 75,8%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator pelaksanaan tugas dengan persentase sebesar 74,5%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-11 yaitu “Hasil dari pekerjaan yang saya kerjakan adalah salah satu tanggung jawab yang saya miliki” dengan persentase sebesar 77,2%, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-7 yaitu “Saya memiliki sikap semangat dalam melaksanakan pekerjaan” dengan persentase sebesar 73,6%.

4.3.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya yang wajib dikeluarkan oleh organisasi, dimana organisasi mengharapkan dari kompensasi tersebut adalah kinerja karyawan yang maksimal, oleh karena itu kompensasi dapat dikatakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan aspek yang sensitif didalam hubungan kerja. Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi karyawannya akan rawan terhadap goncangan, karena karyawan akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh. Keberhasilan menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, dimana untuk mencapai tujuan organisasi, suatu organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan secara optimal dalam hal kinerja. Oleh karena itu dengan pemberian kompensasi yang memadai maka akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel kompensasi yang terdiri dari empat indikator yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas memperoleh nilai rata-rata sebesar 69,6% yang berada dalam kategori sesuai atau kuat. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab memperoleh nilai rata-rata 75,2% yang berada dalam kategori baik atau sering.

Hasil uji t yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 9,009 lebih besar dari t_{tabel} 1,661 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pemberian kompensasi kepada karyawan akan berdampak baik pula kinerja karyawan di PT Jukwang Abadi di Kota Depok.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambunan, A. P., Rajagukguk, T., & Panjaitan, M. (2020) dan Pandia, T. U. B. (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu mengidentifikasi bahwa semakin baik kompensasi yang diterapkan dan diberikan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok maka akan meningkat pula kinerja karyawannya. Dengan demikian, berdasarkan pembahasan tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kompensasi diperoleh rata-rata total skor sebesar 69,6%. Indikator yang memiliki skor tertinggi terdapat pada indikator tunjangan dengan pernyataan “Tunjangan yang diberikan berupa BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan sudah memenuhi kebutuhan saya” sebesar 72,4% dan pada indikator fasilitas dengan pernyataan “Fasilitas yang diberikan mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan” sebesar 72,0%, sedangkan untuk tanggapan responden terendah pada indikator upah dan gaji pada pernyataan “Tingkat pemberian gaji sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah” sebesar 65,0%.
2. Kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tanggapan responden yang paling tinggi nilainya pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan “Hasil dari pekerjaan yang di kerjakan adalah salah satu tanggung jawab yang di miliki” sebesar 77,2%, sedangkan untuk tanggapan responden terendah pada indikator pelaksanaan tugas dengan pernyataan “Karyawan memiliki sikap semangat dalam bekerja” sebesar 73,6%.
3. Hasil uji regresi linier sederhana, menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,523 dengan t_{hitung} sebesar 9,009 lebih besar dari t_{tabel} 1,661 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok.

5.2. Saran

Berdasarkan dari simpulan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

Tanggapan responden mengenai kompensasi, indikator yang memiliki nilai rendah yaitu tentang upah dan gaji yang di berikan perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan minimum pemerintah setempat. Oleh karena itu, disarankan untuk adanya peninjauan lebih lanjut mengenai hal tersebut agar perusahaan bisa memberikan upah dan gaji sesuai dengan minimum pemerintah setempat jangan sampai berjangka panjang pemberian kompensasi belum sesuai dengan pemerintah setempat, agar karyawan dapat memaksimalkan terus pekerjaannya dan bagaimana pun itu lah salah satu kesejahteraan karyawan lebih diutamakan sehingga karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, indikator yang rendah mengenai karyawan memiliki sikap semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu, diharapkan perusahaan dapat memberikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan agar karyawan bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan arahan baik yang bentuk intruksi maupun dalam bentuk tulisan, sehingga membuat karyawan merasapekerjaan yang diberikan tidak membebani dirinya. Perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan karna sumber daya manusia merupakan seorang yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran keberlangsungan perusahaan menuju tujuannya, dalam bekerja tentu saja mengharapkan imbalan jasa sebagai kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Bagi peneliti selanjutnya bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan jumlah variabel atau mencari faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adih Supriadi, A. K. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Jawa Tengah: CV. Tahta Media Group.
- Adih Supriadi, A. K. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Jawa Tengah: CV. Tahta Media Group.
- Adisty, D. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus bank BRI kantor cabang Pondok Gede). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Andrapuri, S. M. (2022). Pengaruh tipe kepribadian kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Umum. Universitas Nasional Jakarta.
- Anggiat Parluhutan Tambunan, T. R. (2020). Jurnal ilmiah methonomi, 6(1),1-10. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotte shopping indonesia di medan.
- Anshari, A. H. (2019). Jenis-jenis kompensasi. Makasar: Universitas Fajar (Yuni 25).
- Anwar, R. (2022). Pengaruh kepemimpinan, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas perhubungan kabupaten ogan komering ulu. universitas batu arsa atau jurnal ilmiah manajemen.
- Ardista, R. (2021). Sekolah tinggi ilmu ekonomi tribuana. pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan PT. Langit membiru wisata bogor.
- Arifudin, O. (2019). Jurnal ilmiah manajemen, ekonomi & akuntansi (MEA), 3 (2), 184-190. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media.
- Azizah, F. N. (2022). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak.
- Azizah, H. d. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi).
- Dessler, G. (2020). Human resource management . united kingdom: Pearson.
- Ervandi, B. I. (2021). STTKD Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. Pengaruh Fasilitas Ruang Tunggu Terhadap Kenyamanan Penumpang di Bandar Udara International Supadio Pontianak.
- Fauzi, S. R. (2022). (Doctoral dissertation, Fakultas ekonomi dan bisnis universitas

pakuan). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pabrik alas kaki ciapus .

Fikriansyah, M. (2023). Pengaruh Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Mokot. Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Flippo, E. B. (2019). Dr.Siti Mujanah. Manajemen Kompensasi.

Foeh, D. N. (2019). Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif. Bandung: Nilacakra.

Ghozali, P. H. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.

Himawan, F. (2021). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Primus Indonesia. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.

Ita Suryani, H. B. (n.d.). Universitas bina sarana informatika. Strategi public relations PT. Honda megatama kapuk dalam customer relations.

Julia, N. (2020). Jurnal Administrasi Nusantara Maha, 2(3), 29-47. (Sugiyono dan Susanto 2015:323) PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA SUNGAI PENUH.

Junaeti, S. R. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Aisan Nasmoco Industridi cikarang. Jurnal Inovatif mahasiswa manajemen.

Karomah, N. G. (2019). Jurnal Lentera Bisnis, 8(1), 30-49. Chicago. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Dharma pusaka jakarta selatan.

Lesmana, S. F. (2022). In prosiding seminar nasional USM . Peranan kinerja dalam mempengaruhi pelatihan dan motivasi pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatra utara.

Lesmana, S. F. (2023). Prosiding seminar nasional. peranan kinerja dalam mempengaruhi pelatihan dan motivasi pada perindustrian dan perdagangan prov sumatra utara.

Marlina, D. E. (Juni 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.

Nannicova, N. (2019). program manajemen bisnis, program studi manajemen, fakultas

bisnis dan ekonomi, universitas kristen petra. pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan noach cafe and bistro.

Novia Ruth S, S. S. (cetakan pertama, 2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Novia Ruth Silaen, A. N. (cetakan pertama, juni 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Widina Bhakti Persada Bandung.

Nurhayati, R. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.

Pandia, T. U. (2021). (Doctoral disertation, Universitas islam riau). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur arum makmur.

Priyantono, F. O. (2021). Program studi manajemen, institut bisnis dan informatika kwik kian gie. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PD pasar jaya disunter jakarta utara.

putri, D. A. (cetakan pertama : 2021). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.

Qomariah, N. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Teori, aplikasi dan studi empiris). Jember: CV. Pustaka Abadi.

Rahmawati, W. P. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM (Studi kasus paguyuban UMKM pedagang ayam potong di kelurahan pulo gadung Jakarta Timur). Sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia jakarta.

Rosanto, J. S. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida cabang Jakarta. Jurnal penelitian ekonomi dan bisnis

Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Banguntapan, Bantul-Jogjakarta (Kantor 1): KBM INDONESIA Anggota IKAPI.

Schuler, d. (2022 (cetakan pertama)). buku ajar manajemen sumber daya manusia. purbalingga: CV Eureka media aksara.

Sinambela, P. D. (cetakan pertama, 2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Askara.

Sinambela, P. P. (April, 2016). Sumber daya manusia (MSDM). Jakarta: Sinar grafika offset/Bumi aksara.

siti noni evita, W. O. (2017). penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode behaviorally anchor (studi kasus pada PT Qwords Company International).

Sugiyono, P. D. (2018 (Edisi ke 3)). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif,

Kualitatif, Kombinasi dan R&D). Bandung: Alfabeta .

- Suwandi, D. d. (2021). Jurnal ilmu manajemen dan akutansi vol.9, No.2 . Pengaruh Penilaian Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merak Sentausa Abadi Kabupaten Boyolali.
- Syarif, F. F. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos distributor indonesia. Fakultas ekonomi dan bisnis universitas persada.
- Triana, D. (2021). Analisis pengaruh kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Rayon Berastagi. Universitas Quality Berastagi.
- Trisliatanto, D. A. (2020). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Tryas Irvani, A. N. (2021). Pengaruh kompensasi motivasi, terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Inspirasi Ekonomi .
- wati, R. (2020). doctoral dissertation, universitas buddhi dharma. pengaruh kinerja karyawan dan motivasi terhadap kompensasi karyawan PT Primajaya pantes garment.
- Windy Helena, S. d. (2020). program studi manajemen, fakultas ekonomi, universitas islam batik surakarta. analisis kinerja karyawan bank panin kcu kota surakarta.
- Yanti, N. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai dibadan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kabupaten karo. Universitas Quality Barastagi.
- Yuliyanto, A. D. (2022). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jasindo Raya. Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- <https://www.kitalulus.com/blog/seputar-kerja/umk-depok/> (diakses : 11 desember 2023)
- <https://www.depok24jam.com/2019/11/03/umk-kota-depok-2020/>
- <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/11/22/05455131/sah-umk-depok-2021-naik-jadi-rp-43-juta>
- Marsinah, L. (2020). Manajemen SDM Berbasis Revolusi Industry 4.0. Yogyakarta: Deepublish.
- Mondy, W. R. (2016). Human Resource Management. (1 th edition). New-Jersey: Practice-Hall.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Serly
Alamat : Kp. Cimanggis RT.01/09 Kec. Bojong
Gede, Kab. Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 09 April 2002
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Cimanggis 02
• SMP : SMP Taruna Terpadu 1
• SMA : SMKN 1 Bojong Gede
• Perguruan Tinggi
Manajemen : Universitas Pakuan Program studi

Bogor, Juli 2024
Peneliti,

(Serly)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Dengan hormat,

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Serly
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Prodi Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Jukwang Abadi di Kota Depok

Bersama ini saya bermaksud melaksanakan penelitian melalui penyebaran angket di PT Jukwang Abadi di Kota Depok. Tujuan dari penelitian yang saya lakukan ini adalah untuk menyelesaikan Skripsi sebagai prasyarat kelulusan pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pakuan.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu kelancaran penelitian ini atas perhatian dan kerja saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Serly

No responden :

Bersama ini, saya mohon kesediaan Saudara untuk mengisi daftar kuesioner yang saya berikan. Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian yang anda berikan, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Alamat :

Jenis kelamin : a) laki laki b) perempuan

Usia : a) <20 Tahun c) 31-40 Tahun
 b) 21-30 Tahun d) >40 Tahun

Tingkat Pendidikan : a) SD c) SMA/SMK
 b) SMP d) D3/S1

PETUNJUK PENGISIAN

1. Saudara/I menjawab pertanyaan dengan sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Berilah tanda (√) pada pertanyaan di bawah ini yang telah disediakan. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/saudari sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan pengisian:

SL = Selalu

SS = Sangat Setuju

SR = Sering

S = Setuju

KK = Kadang-Kadang

RG = Ragu-Ragu

P = Pernah

TS = Tidak Setuju

TP = Tidak Pernah

TST = Sangat Tidak Setuju

3. Setelah melakukan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuesioner.

Kompensasi (X1)						
No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
Upah dan Gaji						
1	Upah dan gaji diberikan secara adil sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab					
2	Gaji yang diterima setiap bulan sudah menjamin kebutuhan pangan karyawan dan keluarga					
3	Tingkat pemberian gaji sesuai dengan upah minimum yang di tetapkan pemerintah					
Insentif						
4	Saya merasa insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja saya					
5	Insentif yang diberikan perusahaan sebagai salah satu semangat dalam berkerja					
6	Perusahaan memberikan Insentif diberikan secara tepat waktu					
Tunjangan						
7	Tunjangan yang diberikan berupa BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan sudah memenuhi kebutuhan saya					
8	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan					
9	Perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya yang cukup memadai setiap tahunnya					
Fasilitas						
10	Fasilitas yang diberikan mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan					
11	Fasilitas yang telah diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan sudah sangat layak					
12	Fasilitas yang diberikan membuat karyawan merasa nyaman					

Kinerja Karyawan (Y)						
No	Pertanyaan	SL	SR	KK	P	TP
Kualitas Kerja						
1	Karyawan bekerja sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Karyawan berusaha meningkatkan keterampilan dalam bekerja					
3	Karyawan melakukan pekerjaan lebih dari apa yang diharapkan					
Kuantitas Kerja						
4	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup					
5	Karyawan mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan					
6	Karyawan menunjukkan kuantitas kerja yang maksimal					
Pelaksanaan Tugas						
7	Karyawan memiliki sikap semangat dalam bekerja					
8	Karyawan dapat bekerja secara tim maupun individu dalam melakukan pekerjaan					
9	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang dimiliki perusahaan					
Tanggung Jawab						
10	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang di miliki setiap hari					
11	Hasil dari pekerjaan yang di kerjakan adalah salah satu tanggung jawab yang di miliki					
12	Karyawan menjaga peralatan produksi yang digunakan					

Lampiran 2. Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi (X)

No	Pernyataan												totalx
	x.1	x.2	x.3	x.4	x.5	x.6	x.7	x.8	x.9	x.10	x.11	x.12	
1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
7	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	40
10	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	30
13	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	26
14	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
17	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	38
18	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	5	5	44
19	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	43
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
21	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
22	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
23	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
24	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	3	49
25	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	43
28	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	39
29	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	53
30	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34
31	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	44
32	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	39
33	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	39
34	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	43
35	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	43

36	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
38	4	3	3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	49
39	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	33
40	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
43	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	30
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
45	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
46	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	43
47	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	31
48	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	29
49	1	1	2	1	4	4	4	3	4	4	4	3	35
50	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
51	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	42
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
54	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	39
55	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
56	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	41
57	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	42
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	26
60	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
61	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	39
62	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	1	28
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
65	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	39
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
67	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34
68	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	45
70	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	31
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
72	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Correlations														
		x.1	x.2	x.3	x.4	x.5	x.6	x.7	x.8	x.9	x.10	x.11	x.12	Kompensasi (X)
x.1	Pearson Correlation	1	.541 ^{**}	.614 ^{**}	.949 ^{**}	.708 ^{**}	.928 ^{**}	.831 ^{**}	.409 [*]	.463 [*]	.818 ^{**}	.708 ^{**}	.365 [*]	.843 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,025	0,010	0,000	0,000	0,047	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.2	Pearson Correlation	.541 ^{**}	1	.724 ^{**}	.541 ^{**}	.503 [*]	.503 [*]	.460 [*]	.930 ^{**}	.668 ^{**}	.503 [*]	.503 [*]	.907 ^{**}	.810 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,002		0,000	0,002	0,005	0,005	0,010	0,000	0,000	0,005	0,005	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.3	Pearson Correlation	.614 ^{**}	.724 ^{**}	1	.653 ^{**}	.396 [*]	.565 ^{**}	.499 ^{**}	.639 ^{**}	.916 ^{**}	.565 ^{**}	.396 [*]	.547 ^{**}	.797 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,030	0,001	0,005	0,000	0,000	0,001	0,030	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.4	Pearson Correlation	.949 ^{**}	.541 ^{**}	.653 ^{**}	1	.653 ^{**}	.873 ^{**}	.775 ^{**}	.409 [*]	.504 [*]	.873 ^{**}	.653 ^{**}	0,316	.833 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000		0,000	0,000	0,000	0,025	0,005	0,000	0,000	0,089	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.5	Pearson Correlation	.708 ^{**}	.503 [*]	.396 [*]	.653 ^{**}	1	.764 ^{**}	.764 ^{**}	.454 [*]	.384 [*]	.705 ^{**}	.941 ^{**}	.563 ^{**}	.785 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,030	0,000		0,000	0,000	0,012	0,036	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.6	Pearson Correlation	.928 ^{**}	.503 [*]	.565 ^{**}	.873 ^{**}	.764 ^{**}	1	.944 ^{**}	.454 [*]	.514 [*]	.882 ^{**}	.764 ^{**}	.412	.868 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,001	0,000	0,000		0,000	0,012	0,004	0,000	0,000	0,024	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.7	Pearson Correlation	.831 ^{**}	.460 [*]	.499 ^{**}	.775 ^{**}	.764 ^{**}	.944 ^{**}	1	.512 [*]	.565 ^{**}	.884 ^{**}	.764 ^{**}	.417	.848 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,010	0,005	0,000	0,000	0,000		0,004	0,001	0,000	0,000	0,022	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.8	Pearson Correlation	.409 [*]	.930 ^{**}	.639 ^{**}	.409 [*]	.454 [*]	.454 [*]	.512 [*]	1	.726 ^{**}	.509 ^{**}	.509 ^{**}	.929 ^{**}	.779 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,000	0,000	0,025	0,012	0,012	0,004		0,000	0,004	0,004	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.9	Pearson Correlation	.463 [*]	.668 ^{**}	.916 ^{**}	.504 [*]	.384 [*]	.514 [*]	.565 ^{**}	.726 ^{**}	1	.600 ^{**}	.427 ^{**}	.595 ^{**}	.781 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,000	0,000	0,005	0,036	0,004	0,001	0,000		0,000	0,019	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.10	Pearson Correlation	.818 ^{**}	.503 [*]	.565 ^{**}	.873 ^{**}	.705 ^{**}	.882 ^{**}	.884 ^{**}	.509 ^{**}	.600 ^{**}	1	.764 ^{**}	.412	.862 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000		0,000	0,024	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.11	Pearson Correlation	.708 ^{**}	.503 [*]	.396 [*]	.653 ^{**}	.941 ^{**}	.764 ^{**}	.764 ^{**}	.509 ^{**}	.427 ^{**}	.764 ^{**}	1	.622 ^{**}	.807 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,030	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,019	0,000		0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x.12	Pearson Correlation	.365 [*]	.907 ^{**}	.547 ^{**}	0,316	.563 ^{**}	.412 [*]	.417 [*]	.929 ^{**}	.595 ^{**}	.412 [*]	.622 ^{**}	1	.734 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,047	0,000	0,002	0,089	0,001	0,024	0,022	0,000	0,001	0,024	0,000		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Komp	Pearson Correlation	.843 ^{**}	.810 ^{**}	.797 ^{**}	.833 ^{**}	.785 ^{**}	.868 ^{**}	.848 ^{**}	.779 ^{**}	.781 ^{**}	.862 ^{**}	.807 ^{**}	.734 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations														
		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	y.11	y.12	Kinerja Karyawan (Y)
y.1	Pearson Correlation	1	.680**	.390*	.778**	.553**	.577**	.564**	.543**	.651**	.413	.692**	.544**	.771**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,033	0,000	0,002	0,001	0,001	0,002	0,000	0,023	0,000	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.2	Pearson Correlation	.680**	1	0,341	.536**	.474**	.450*	.484**	.423*	.491**	.380**	.494**	.917**	.677**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,065	0,002	0,008	0,013	0,007	0,020	0,006	0,038	0,005	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.3	Pearson Correlation	.390*	0,341	1	0,339	0,315	0,351	0,336	0,317	0,285	0,332	.452*	0,341	.499*
	Sig. (2-tailed)	0,033	0,065		0,067	0,090	0,057	0,070	0,088	0,127	0,073	0,012	0,065	0,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.4	Pearson Correlation	.778**	.536**	0,339	1	.597**	.843**	.715**	.830**	.935**	.507**	.576**	.417	.860**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,067		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,001	0,022	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.5	Pearson Correlation	.553**	.474**	0,315	.597**	1	.792**	.861**	.688**	.656**	.875**	.545**	.406*	.821**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,008	0,090	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,026	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.6	Pearson Correlation	.577**	.450*	0,351	.843**	.792**	1	.817**	.933**	.907**	.781**	.627**	.450*	.910**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,013	0,057	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.7	Pearson Correlation	.564**	.484**	0,336	.715**	.861**	.817**	1	.812**	.779**	.902**	.667**	.484**	.892**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,007	0,070	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.8	Pearson Correlation	.543**	.423*	0,317	.830**	.688**	.933**	.812**	1	.934**	.771**	.697**	.423*	.895**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,020	0,088	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,020	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.9	Pearson Correlation	.651**	.491**	0,285	.935**	.656**	.907**	.779**	.934**	1	.652**	.650**	.429*	.894**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,006	0,127	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,018	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.10	Pearson Correlation	.413	.380**	0,332	.507**	.875**	.781**	.902**	.771**	.652**	1	.676**	.443*	.819**
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,038	0,073	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,014	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.11	Pearson Correlation	.692**	.494**	.452*	.576**	.545**	.627**	.667**	.697**	.650**	.676**	1	.565**	.801**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,012	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.12	Pearson Correlation	.544**	.917**	0,341	.417	.406*	.450*	.484**	.423*	.429*	.443*	.565**	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,065	0,022	0,026	0,013	0,007	0,020	0,018	0,014	0,001		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.771**	.677**	.499**	.860**	.821**	.910**	.892**	.895**	.894**	.819**	.801**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Dokumentasi





