



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KAKADA PRATAMA MANDIRI**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Arieska Putri Ramanda
0211 20 375

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2024



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KAKADA PRATAMA MANDIRI**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E, Ph.D)

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

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KAKADA PRATAMA MANDIRI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Kamis, 25 Juli 2024

Arieska Putri Ramanda
0211 20 375

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. H. Erik Suganda, M.A.)



Handwritten signature of Dr. H. Erik Suganda, M.A., with the initials "B/g" written next to it. The signature is written over a horizontal line.

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



Handwritten signature of Dr. Tutus Rully SE., MM, written over a horizontal line.

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE, MM)



Handwritten signature of Dr. Dewi Taurusyanti, SE, MM, written over a horizontal line.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arieska Putri Ramanda
NPM : 021120375
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT
Kakada Pratama Mandiri

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 dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

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

Bogor, Juli 2024

A500DALX384729998
Arieska Putri Ramanda

0211 20 375

**© 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, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

ARIESKA PUTRI RAMANDA. 02112375. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kakada Pratama Mandiri. Di bawah bimbingan : TUTUS RULLY dan DEWI TAURUSYANTI. 2024

Penelitian ini dilakukan di PT Kakada Pratama Mandiri yang terdiri dari variabel independen, yaitu kompensasi dan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan solusi berupa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri.

Penelitian ini dilakukan di PT Kakada Pratama Mandiri dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri dengan metode penarikan sampel sensus atau sampel jenuh sebanyak 30 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif verifikatif menggunakan explanatory survey menggunakan data primer dan data sekunder dengan metode analisis deskriptif, regresi linear sederhana, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian ini terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri dimana hasil uji regresi linear sederhana memperoleh nilai konstanta sebesar 21.906 dan koefisien kompensasi 0,794X yang artinya berpengaruh kuat. Koefisien determinasi (R-Square), yaitu sebesar 0,229 yang dapat diartikan bahwa 22,9% variabel kinerja karyawan (Y) sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji serta syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang, Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, dengan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINE RJA KARYAWAN PADA PT KAKADA PRATAMA MANDIRI”**

Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada:

1. Ayah Agus Listiawan dan mama tercinta Sri Krisniati dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terimakasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah hingga di titik ini. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan di dunia serta tempat terbaik di akhirat kelak, karena telah menjadi figur orangtua terbaik bagi penulis.
2. Kepada adik - adikku tersayang Arya, Erlangga, dan Sekar yang telah memberikan support dan motivasi.
3. Rektor Universitas Pakuan Bapak Prof. Dr.rer.pol. Ir. Didik Noto Sudjono, M.Sc. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
4. Bapak Towaf Totok Irawan S.E. M.E.,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 Universitas Pakuan Bogor.
6. Ibu Dr. Tutus Rully SE., MM selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, SE, MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta dorongan dalam menyelesaikan skripsi.

8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya kepada penulis.
9. Para Staff Tata Usaha yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam melakukan administrasi perkuliahan dan informasi.
10. Bapak Hendra Suherdi selaku *Board of Director* dari PT Kakada Pratama Mandiri yang telah membantu dan mengarahkan dalam riset untuk skripsi ini.
11. Komti serta teman-teman kelas J program studi Manajemen Angkatan 2020.
12. Kepada Sahabat-sahabat sejak awal kuliah, Atikah Enina, Gita, Fatimah, Malisa dan Vina yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada pemilik npm 021120378 yang telah memberikan dukungan dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini .
14. Pada saya sendiri yang telah mau berjuang dan tidak menyerah dengan segala hambatan dan rintangan dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu memberi dukungan dalam skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan dan kemampuan penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat positif bagi semua pihak yang berkepentingan dan semoga Allah SWT membalas semua amal dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini.

Bogor, 15 Juli 2024

Arieska Putri Ramanda

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Praktis	7
1.4.2 Kegunaan akademis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Kompensasi	14
2.2.1 Pengertian Kompensasi	14
2.2.2 Tujuan Kompensasi	14
2.2.3 Fungsi Kompensasi	16
2.2.4 Bentuk-Bentuk Kompensasi	18
2.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.2.6 Indikator Kompensasi	22

2.3 Kinerja Karyawan.....	23
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	25
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	27
2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	28
2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Penelitian	29
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	29
2.4.2 Kerangka Penelitian.....	38
2.5 Hipotesis penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian.....	41
3.2 Objek, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian	41
3.3 Jenis Data Dan Sumber Data Penelitian.....	41
3.4 Operasionalisasi variabel.....	42
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	44
3.6 Metode Pengumpulan Data	45
3.7 Uji Instrumen Data	46
3.7.1 Uji Validitas.....	46
3.7.2 Uji Reabilitas	49
3.8 Metode Analisis Data	51
3.8.1 Analisis deskriptif.....	51
3.8.2 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	52
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	52
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	53
3.8.5 Uji Hipotesis Regresi (Uji t).....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Perusahaan	55
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	55
4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang	55
4.1.3 Profil Responden	56
4.5 Analisis Deskriptif.....	59

4.5.1 Kompensasi pada PT Kakada Pratama Mandiri	59
4.5.2 Kinerja Karyawan Pada PT Kakada Pratama Mandiri	69
4.6 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	80
4.7 Uji Asumsi Klasik	81
4.7.1 Uji Normalitas	81
4.7.2 Uji Heteroskedastisitas	82
4.8 Analisis Koefisien Determinasi.....	83
4.9 Uji Hipotesis (Uji t).....	83
4.10 Pembahasan.....	84
4.10.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kakada Pratama Mandiri.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Divisi Produksi PT Kakada Pratama Mandiri	2
Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Kakada Pratama Mandiri	3
Tabel 1.3 Data Rata – Rata Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Kakada Pratama Mandiri 2021 – 2023	4
Tabel 1.4 Data Target Dan Pencapaian Hasil Produksi PT Kakada Pratama Mandiri 2021 – 2023	4
Tabel 1.5 Data Pemberian Kompensasi pada PT Kakada Pratama Mandiri	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	29
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel dari “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kakada Pratama Mandiri ”	42
Tabel 3.2 Data Jumlah Karyawan Divisi Produksi PT. Kakada Pratama Mandiri	44
Tabel 3.3 Skala Likers Kompensasi	45
Tabel 3.4 Skala Likers Kinerja Karyawan	46
Tabel 3.5 Uji Validitas Kompensasi	47
Tabel 3.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan	48
Tabel 3.7 Kriteria Hasil Nilai Reabilitas	49
Tabel 3.8 Uji Reabilitas Variabel Kompensasi	50
Tabel 3.9 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 3.10 Kriteria Penilaian Kompensasi	52
Tabel 3.11 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	59
Tabel 4.5 Tanggapan Responden “Saya Menerima Upah Dan Gaji Sesuai Dengan Beban Kerja”	60
Tabel 4.6 Tanggapan Responden “Saya Menerima Upah dan Gaji Dengan Tepat Waktu”	60
Tabel 4.7 Tanggapan Responden “Saya Menerima Gaji (UMR)”	61
Tabel 4.8 Tanggapan Responden “Saya Menerima Insentif Setiap Tahunnya”	61
Tabel 4.9 Tanggapan Responden “Saya Menerima Insentif Sesuai Dengan Pencapaian Kinerja”	62
Tabel 4.10 Tanggapan Responden “Saya Menerima Insentif Yang Sama Dengan Karyawan Yang Lainnya Dengan Adil Dan Merata”	62
Tabel 4.11 Tanggapan Responden “Saya Menerima Tunjangan Berupa BPJS Kesehatan Dan BPJS Ketenagakerjaan”	63
Tabel 4.12 Tanggapan Responden “Saya Menerima Tunjangan Hari Raya Setiap Tahunnya”	63
Tabel 4.13 Tanggapan Responden “Saya Menerima Tunjangan Sesuai Dengan Harapan”	64

Tabel 4.14 Tanggapan Responden “Adanya Fasilitas Berupa Tempat Ibadah Yang Nyaman Di Perusahaan”	65
Tabel 4.15 Tanggapan Responden “Adanya Fasilitas Berupa Kendaraan Yang Tersedia Di Perusahaan”	65
Tabel 4.16 Tanggapan Responden “Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan Membuat Saya Nyaman Bekerja”	66
Tabel 4.17 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Kompensasi.....	66
Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Kompensasi	68
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan ,Memiliki Tingkat Kompetensi Yang Baik Dalam Bekerja”	69
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menghasilkan kualitas produk yang baik melalui kinerja yang baik”	70
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan berusaha untuk meminimalkan tingkat kesalahan saat bekerja”	70
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang di targetkan”	71
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan berupa lembur”	71
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan merasa malu jika hasil kerja tidak sesuai dengan standar perusahaan”	72
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”	73
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja secara maksimal”	73
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat memaksimalkan waktu kerja dengan membantu menyelesaikan pekerjaan yang lain”.....	74
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat mengikuti standar aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam bekerja ”	74
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengutamakan menggunakan alat dan sarana yang diberikan perusahaan untuk keselamatan kerja”.....	75
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam menjalani pekerjaan”	75
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat melakukan pekerjaan secara mandiri”.....	76
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki rasa percaya diri untuk membuat keputusan dalam bekerja”	77
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan dapat bekerjasama dan menerima sudut pandang dari karyawan lain”	77
Tabel 4.33 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	78
Tabel 4.34 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 4.35 Analisis Regresi Linear Sederhana	80
Tabel 4.36 Uji Normalitas.....	81

Tabel 4.37 Analisis Koefisien Determinasi	83
Tabel 4.38 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	39
Gambar 4.2 Bagan Organsasi PT Kakada Pratama Mandiri	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Gambar 4.1 Rerponden Berdasarkan Jenis Kelamin	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Gambar 4.5 Histogram Variabel Kompensasi	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Gambar 4.6 Histogram Variabel Kinerja Karyawan	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Gambar 4.7 Uji Normalitas	82
Gambar 4.8 Uji Hetereskedasitas	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Gambar 4.9 Kurva Uji Hipotesis.....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pernyataan Riset

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Jawaban Kuesioner X dan Y

Lampiran 4 Nilai R-Tabel

Lampiran 5 Nilai T-Tabel

Lampiran 6 Uji Validitas dan Reabilitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi publik berkembang terus menerus, seiring dengan desakan global peradaban dunia. Karakteristik organisasi publik menyesuaikan kebutuhan perubahan. Sifat adaptabilitas dan fleksibel dalam manajemen menjadi tuntunan baru. Pandangan-pandangan global terkait dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) mempengaruhi kebijakan organisasi. Organisasi dapat dikatakan berhasil atau tidak akan diketahui dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusiannya.

Menurut Hasibuan (2020) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama dari *intellectual capital* pada proses kerja sejak dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pencapaian tujuan organisasi (Marpaung, 2022).

Dengan peranan akan pentingnya karyawan yang potensial dan kompeten dibidangnya masing - masing yang merupakan kebutuhan yang sangat penting, agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuan dan dapat berkompetisi dengan para pesaingnya, karena karyawan yang potensial dan kompeten yang dipekerjakan di sebuah perusahaan adalah sebagai pemikir, perencana dan penggerak program-program perusahaan. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari para karyawannya, apabila peranan karyawan tidak dikelola dengan baik dan tidak diikutsertakan secara aktif serta berkesinambungan maka perusahaan tidak akan mencapai tujuan secara maksimal dan menciptakan kemunduran dalam perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dimulai dari bagaimana perusahaan tersebut memperlakukan karyawan – karyawan mereka yang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik maka dilakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan agar menghasilkan kinerja yang berguna dan optimal. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk melalui keasadaran sebuah perusahaan dalam memberikan arahan mengenai dalam pekerjaan serta pemberian balas jasa atas apa yang mereka lakukan. Dengan demikian para karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga mereka akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu salah satunya adalah pemberian kompensasi.

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi melalui kompensasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dimana besar

kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Siregar, 2019). Perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai sehingga karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaan, selain itu perusahaan harus memiliki tujuan untuk mengesjahterakan karyawannya melalui kompensasi yang bijak dan adil agar bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan, sehingga tercapai suatu keberhasilan melalui karyawan yang optimal dari sumber daya manusia yang berkualitas dengan kinerja yang tinggi dari seorang karyawan.

Untuk dapat mencapai kinerja yang optimal tentunya karyawan dituntut untuk bekerja sebaik mungkin berdasarkan pengalaman yang sudah dimiliki berupa kinerja karyawan yang merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam keberhasilan suatu perusahaan karena memiliki peran sebagai penggerak, tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan melalui potensi yang dimiliki karyawan yang disesuaikan dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pada dasarnya perusahaan manufaktur merupakan jenis perusahaan yang melakukan kegiatan operasional berupa pengolahan bahan baku menjadi barang jadi yang melalui beberapa tahap yang diawali dengan proses produksi. Berikut data karyawan divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Divisi Produksi PT Kakada Pratama Mandiri

Jabatan	Jumlah Karyawan
Kepala Produksi	1
Administrasi	2
Cetak Produksi	4
Cemlok	3
Cetak	2
Las Cetak	2
<i>Cutting Plat</i>	3
<i>Quality Control</i>	2
<i>Finishing</i>	2
<i>Helper</i>	3
<i>Driver</i>	2
Pemasangan barang produk	4
Jumlah	30

Sumber data : PT. Kakada Pratama Mandiri

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan jumlah karyawan divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri yang terdiri dari 1 karyawan kepala produksi, lalu administrasi sebanyak 2 karyawan. Kemudian cetak produksi sebanyak 4 karyawan, selanjutnya cemlok sebanyak 3 karyawan. Pada bagian cetak sebanyak 2 karyawan, las cetak sebanyak 2 karyawan, *cutting plat* sebanyak 3 karyawan, *quality control* sebanyak 2 karyawan *finishing*, sebanyak 2 karyawan. Pada *helper* sebanyak 3 karyawan dan *driver* sebanyak 2 karyawan serta pemasangan barang produksi

sebanyak 3 kerja. Jumlah karyawan divisi produksi PT. Kakada Pratama Mandiri sebanyak 30 orang.

PT Kakada Pratama Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang berdiri pada tahun 1955, yaitu perusahaan yang memproses barang mentah karet menjadi barang jadi yang berupa bearing pad, rubber sheet, rubber compound, rubber bumper, rubber fender tipe v, rubber fender tipe cell, super cell fender, rubber seal, rail pad, expansion joint tipe seal, expansion joint tipe transflex, corner guard, rubber speed bump, wheel chock, wheel stopper. Perusahaan ini beralamat di Jl. Batutulis Gg. Jayatunggal No.3 Batutulis, Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor, Jawa Barat. PT Kakada Pratama Mandiri telah banyak ikut menyelesaikan berbagai proyek infrastruktur di Indonesia.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri yang memberikan keterangan bahwa terdapat keluhan permasalahan mengenai kompensasi, yang dimana kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak memenuhi standar Upah Minimum Regional (UMR). Rendahnya pemberian kompensasi akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Kinerja pada umumnya merupakan hal yang bersifat individual yang memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Kinerja para karyawan sangat penting dan besar pengaruhnya dalam kemajuan perusahaan, perusahaan harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Kinerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Penilaian evaluasi kerja merupakan salah satu upaya untuk mengetahui kondisi motivasi dan capaian kerja dalam organisasi, sehingga dapat diketahui dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala dalam pelaksanaan program dan penilaian kinerja yang dilakukan oleh *supervisor* yang dilakukan sebagai evaluasi oleh perusahaan. Berikut data rata-rata penilaian kinerja karyawan divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri sebagai berikut :

Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Kakada Pratama Mandiri

Nilai	Kategori
90 – 100	Sangat Baik
80 – 89	Baik
70 – 79	Cukup
61 – 69	Kurang
60 ke bawah	Kurang Sekali

Sumber data : PT Kakada Pratama Mandiri

Tabel 1.3 Data Rata – Rata Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Kakada Pratama Mandiri 2021 – 2023

Indikator	Tahun					
	2021		2022		2023	
	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
Kualitas	80	Baik	78	Cukup	73	Cukup
Kuantitas	80	Baik	74	Cukup	74	Cukup
Ketepatan Waktu	78	Cukup	76	Cukup	72	Cukup
Efektivitas	81	Baik	75	Cukup	75	Cukup
Kemandirian	83	Baik	80	Cukup	77	Cukup
Rata-rata	80,4	Baik	76,6	Cukup	74,2	Cukup

Sumber data : PT.Kakada Pratama Mandiri

Berdasarkan tabel 1.2 kriteria penilaian kinerja bagi kinerja karyawan divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri dibagi menjadi 5 kategori, yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang, dan kurang sekali. Pada tabel 1.3 kinerja karyawan divisi produksi mengalami penurunan pada setiap tahunnya, yaitu pada tahun 2021 mendapat nilai rata-rata sebesar 80,4 dengan predikat baik, lalu pada tahun 2022 mendapatkan nilai rata – rata sebesar 76,6 dengan predikat cukup. Terdapat nilai yang menurun dengan selisih angka 4 dari tahun 2021, kemudian pada tahun 2023 mendapat nilai rata- rata sebesar 74,2 dengan predikat cukup, yang terjadi lagi penurunan dengan selisih angka 2,4 dari tahun 2022.

PT Kakada Pratama Mandiri sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi barang mentah menjadi barang jadi. Berikut data karyawan divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri adalah sebagai berikut

Tabel 1.4 Data Target Dan Pencapaian Hasil Produksi PT Kakada Pratama Mandiri 2021 – 2023

Tahun	Target	Pencapaian	Keterangan
2021	8.000 pcs	7.700 pcs	Tidak Terpenuhi
2022	9.500 pcs	9.150 pcs	Tidak terpenuhi
2023	11.330 pcs	10.999 pcs	Tidak terpenuhi

Sumber data : PT Kakada Pratama Mandiri

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa hasil produksi selama 3 tahun terakhir oleh karyawan divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri belum pernah tercapai. Pada tahun 2021 pencapaian sebesar 7.700 pcs dari target produksi sebanyak 8.000 pcs dengan jumlah produk yang tidak tercapai sebesar 300 pcs barang produk jadi. Kemudian, pada tahun 2022 pencapaian sebesar 9.150 dari target produksi sebanyak 9.500 dengan jumlah produk yang tidak tercapai sebanyak 350 pcs.

Selanjutnya pada tahun 2023 pencapaian sebesar 10.999 dengan target sebanyak 11.330 dengan jumlah produk tidak tercapai sebesar 331 pcs. Berdasarkan data diatas dapat dinyatakan bahwa dari tahun 2021 sampai dengan 2023 mengalami peningkatan jumlah barang yang tidak tercapai yang diperoleh dari hasil kinerja karyawan yang menurun yang berpengaruh dengan hasil produksi perusahaan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang mengakibatkan kurangnya motivasi kinerja karyawan yang dapat berdampak pada tujuan perusahaan yang tidak tercapai.

Sumber daya khususnya karyawan di perusahaan itu sendiri maka perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinanya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Berikut data pemberian kompensasi pada divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5 Data Pemberian Kompensasi pada PT Kakada Pratama Mandiri

Jabatan	Kompensasi langsung		Kompensasi Tidak Langsung
	gaji	uang makan	Tunjangan Hari Raya
Kepala Produksi	2,640,000	200,000	2,640,000
Administrasi	2,600,000	200,000	2,600,000
Cetak Produksi	2,000,000	200,000	2,000,000
Cemlok	2,000,000	200,000	2,000,000
Cetak	1,800,000	200,000	1,800,000
Las Cetak	1,800,000	200,000	1,800,000
Cutting Plat	1,800,000	200,000	1,800,000
Quality Control	2,200,000	200,000	2,200,000
Finishing	2,200,000	120,000	2,200,000
Helper	1,600,000	200,000	1,600,000
Driver	2.000.000	200,000	2.000.00
pemasangan produk	2,000,000	120,000	2,000,000

Sumber data : PT Kakada Pratama Mandiri 2023

Berdasarkan pada tabel 1.5 pemberian kompensasi pada karyawan divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri yang terdiri dari kompensasi langsung berupa gaji yang diberikan tidak mencapai Upah Minimum Regional (UMR). Menurut [Kompas.com](https://www.kompas.com) gaji Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Bogor yang telah ditetapkan pada tahun 2023 sebesar Rp. 4.520.212 dan adanya pemberian upah uang makan yang diterima

sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh karyawan setiap bulannya serta pemberian kompensasi tidak langsung hanya berupa Tunjangan Hari Raya saja yang diberikan kepada karyawan seperti hari raya keagamaan. Perusahaan belum memberikan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan yang dapat berperan penting bagi kesejahteraan dan kesehatan karyawan, perusahaan juga tidak memberikan insentif setiap tahunnya, perusahaan hanya memberikan insentif ketika perusahaan sedang mendapatkan omset yang melebihi target kepada karyawan yang dapat membuat kinerja tidak maksimal.

Berdasarkan uraian yang ada, penulis tertarik melakukan sebuah penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kakada Pratama Mandiri”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan PT Kakada Pratama Mandiri adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan data penilaian kinerja diperoleh pada divisi produksi mengalami kinerja karyawan yang terus menerus menurun
2. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan divisi produksi yang tidak mencapai Upah Minimum Regional (UMR) sesuai dengan ketentuan daerah tersebut
3. Perusahaan belum memberikan kompensasi langsung berupa tunjangan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan kepada karyawan divisi produksi

1.2.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana kompensasi karyawan PT Kakada Pratama Mandiri?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri untuk menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan serta data informasi yang diberikan dijadikan sebagai bahan penyusunan skripsi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rincian yang telah dinyatakan pada rumusan masalah, maka dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut

1. Untuk mengungkapkan dan menganalisis mengenai kompensasi PT Kakada Pratama Mandiri
2. Untuk mengungkapkan dan menganalisis kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada PT Kakada Pratama Mandiri yang dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen dan bisnis terutama pada kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan akademis

Hasil penelitian diharapkan untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Manusia di dalam sebuah organisasi berperan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena setiap organisasi pasti menginginkan sumber daya manusia yang mereka miliki dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk kesuksesan suatu organisasi. Pentingnya mengelola sumber daya manusia menunjukkan pula bahwa sukses atau tidaknya sebuah organisasi tergantung pada tenaga kerja yang dimiliki organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2020) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Adi Robith Setiana (2020) sumber daya manusia adalah adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Aljabar (2020) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Menurut Sunyoto (2020) manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Menurut Lisnawati *et al.*, (2022) manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan asset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan MSDM.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi yang berperan sebagai asset utama organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kontribusi produktif karyawan yang berada di lingkungan perusahaan melalui sejumlah cara yang efektif. Terlepas dari tujuan tiap perusahaan yang berbeda-

beda. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Henry Simamora (2019) tujuan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan sosial (*societal objective*)
Agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.
2. Tujuan organisasional (*organizational objective*)
Sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional (*functional objective*)
Tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan pribadi (*individual management objective*)
Tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

Adapun menurut menurut Adi Robith Setiana (2020) secara umum manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan sumber daya manusia jangka pendek adalah memperoleh, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Tujuan memperoleh akan diwujudkan melalui proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan untuk mencari bibit-bibit baru yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan mempertahankan dapat diwujudkan melalui berbagai *treatment* berupa fasilitas, gaji, hingga jaminan bagi mutu kehidupan karyawan. Terakhir, tujuan memotivasi dapat diwujudkan melalui penyesuaian pribadi karyawan dengan situasi kerja yang dihadapinya.
2. Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka menengah adalah untuk meningkatkan produktifitas karyawan yang dapat dinilai melalui meningkatnya kinerja dan berkurangnya tingkat kehadiran karyawan di kantor. Kedua, tujuan manajemen sumber daya manusia untuk menjamin mutu kehidupan kerja karyawan. Poin ini dapat dievaluasi dari meningkatnya kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Selain itu, mutu kehidupan kerja karyawan baik yang baik juga dapat dinilai melalui berkurangnya tingkat stres karyawan saat bekerja. Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka menengah yang terakhir adalah menciptakan pribadi karyawan yang patuh pada aturan dan hukum. Hal ini sangat penting karena masalah hukum yang dilakukan oleh karyawan mau tak mau akan turut menyeret pihak perusahaan ke permasalahan tersebut.
3. Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka Panjang adalah *profit*. *A happy employee relates that happiness to costumers, and vice-versa for unhappy ones*. Seorang karyawan yang bahagia akan menunjukkan perangai yang baik, hal

itu tentunya akan turut membuat konsumen merasa senang. Sebagai dampaknya, angka *profit* meningkat. Tujuan manajemen sumber daya manusia jangka Panjang yang kedua adalah untuk menciptakan perusahaan yang unggul dan terus mengalami pertumbuhan. Sama seperti alasan pada tujuan sebelumnya, seorang karyawan yang bahagia akan menciptakan hasil kerja yang baik. Ketika hasil kinerja karyawan terus membaik, otomatis perusahaan akan semakin berkembang menjadi perusahaan yang lebih unggul dari waktu ke waktu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkat kontribusi produktif karyawan yang berada di lingkungan perusahaan yang dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan sehingga dapat mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja di dalam sebuah perusahaan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu kegiatan atau pekerjaan tergantung dari manajemen pekerjaan itu akan berhasil apabila manajemen baik dan teratur. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh kegiatan yang mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Adi Robith Setiana (2020) fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan yang kata dasarnya rencana-rencana pada dasarnya merupakan tindakan memilih dan menetapkan segala aktifitas dan sumber daya yang akan dilaksanakan dan digunakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan mengacu pada pemikiran dan penentuan apa yang akan dilakukan di masa depan, bagaimana melakukannya, dan apa yang harus disediakan untuk melaksanakan aktivitas tersebut untuk mencapai tujuan secara maksimal.

Fungsi dari perencanaan tersebut adalah:

- 1) Menjelaskan berbagai masalah
- 2) Menentukan prioritas masalah.
- 3) Menentukan tujuan dan indikator keberhasilan.
- 4) Mengkaji hambatan dan kendala.
- 5) Menyusun rencana kerja operasional.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan pembagian tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam kerja sama di suatu institusi. Kegiatan pengorganisasian menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai prinsip pengorganisasian. Sehingga pengorganisasian dapat disebut sebagai keseluruhan proses memilih orang-orang serta mengalokasikannya sarana dan prasarana untuk memunjang

tugas orang-orang itu dalam organisasi dan mengatur mekanisme kerjanya sehingga dapat menjamin pencapaian tujuan. Pengorganisasian karyawan sebagai suatu proses dan banyak input dasar harus diperhatikan, yaitu: pertama, struktur itu harus mencerminkan tujuan-tujuan dan rencana-rencana karena aktivitas suatu institusi diturunkan dari situ. Kedua, struktur itu harus mencerminkan otoritas yang tersedia bagi manajer-manajer institusi. Jadi, otoritas dalam organisasi tertentu adalah hal yang ditentukan secara sosial untuk menjalankan kebijakan dengan demikian, organisasi demikian itu dapat diubah. Ketiga, struktur organisasi seperti setiap rencana mana pun, harus mencerminkan lingkungannya. Keempat, organisasi itu harus diisi dengan staf yang terdiri dari orang-orang.

3. Penyusunan Karyawan

Pengisian jabatan mengharuskan adanya Pengisian jabatan dilaksanakan di dalam institusi, yang pada gilirannya pendekatan dengan sistem terbuka (*open-system approach*). mempunyai hubungan dengan lingkungan luarnya. Oleh karena itu, faktor-faktor intern perusahaan, seperti kebijaksanaan personalia, iklim dan sistem imbalan, harus diperhitungkan. Jelasnya, tanpa imbalan yang organisasi mencukupi, mustahil untuk menarik manajer dengan kualitas yang tinggi dan menahannya, untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Lingkungan luar juga tak dapat diabaikan teknologi tinggi membutuhkan para manajer yang terlatih baik, berpendidikan cukup, ini dapat menghambat perusahaan untuk berkembang dengan kecepatan yang diinginkan. Seperti fungsi-fungsi manajemen lainnya, staffing juga merupakan fungsi yang tidak kalah pentingnya. Tetapi agak berbeda dengan fungsi lainnya, penekanan dari fungsi ini lebih difokuskan pada sumber daya yang akan melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dan diorganisasikan secara jelas pada fungsi perencanaan dan pengorganisasian. Aktivitas yang dilakukan dalam fungsi ini, antara lain menentukan, memilih, mengangkat, membina, membimbing sumber daya manusia dengan menggunakan berbagai pendekatan dan atau seni pembinaan sumber daya manusia. Penyediaan staff merupakan pengarahan dan latihan sekelompok orang yang mengerjakan sesuatu tugas, dan memelihara kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam upaya mengembangkan staf metode yang dapat dipergunakan, antara lain: latihan jabatan, penugasan khusus, simulasi, permainan peranan, satuan tugas penelitian, pengembangan diri dan seterusnya.

4. Pengarahan

Pengarahan adalah penjelasan, petunjuk, serta pertimbangan dan bimbingan terdapat para petugas yang terlibat, baik secara struktural maupun fungsional agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar, dengan pengarahan staff yang telah diangkat dan dipercayakan melaksanakan tugas di bidangnya masing-masing tidak menyimpang dari garis program yang telah ditentukan. Pengarahan (orientasi) meliputi mengenalkan karyawan baru kepada perusahaan, fungsinya, tugasnya, dan

orang-orangnya. Perusahaan besar biasanya mempunyai program pengarah-an yang formal yang menerangkan hal-hal ini: sejarah, produk dan jasa, kebijaksanaan umum, organisasi (divisi, departemen, dan lokasi), tunjangan (asuransi, pensiun, cuti), persyaratan kerahasiaan dalam kontrak pertahanan, dan peraturan keamanan, dan lain-lain. Dalam pelaksanaannya pengarah-an ini seringkali dilakukan bersamaan dengan *controlling* sambil mengawasi, manajer sering kali memberi petunjuk atau bimbingan bagaimana seharusnya pekerjaan dikerjakan. Jika pengarah-an yang disampaikan manajer sesuai dengan kemauan dan kemampuan dari staf, maka staf pun akan untuk memberdayakan potensinya dalam melaksanakan kegiatannya termotivasi.

5. Koordinasi

pengkoordinasian merupakan satu dari beberapa fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerja sama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok dengan masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri.

6. Pelaporan

Dengan pelaporan dimaksudkan sebagai fungsi yang berkaitan dengan pemberian informasi kepada manajer, sehingga yang bersangkutan dapat mengikuti perkembangan dan kemajuan kerja Jalur pelaporan dapat bersifat vertikal, tetapi dapat juga bersifat horizontal. Pentingnya pelaporan terlihat dalam kaitannya dengan konsep sistem informasi manajemen, yang merupakan hal penting dalam pembuatan keputusan oleh manajer. Fungsi ini umumnya lebih banyak ditangani oleh bagian ke tata usahaan. Hasil catatan ini akan digunakan manajer untuk membuat laporan tentang apa telah, sedang dan akan dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan. Fungsi *recording and reporting* ini akan berhasil jika tata kearsipan dapat dikelola secara efektif dan efisien.

7. Pembuatan Anggaran

bahwa penganggaran termasuk salah satu fungsi manajemen. Penganggaran adalah fungsi yang berkenaan dengan pengendalian organisasi melalui perencanaan fiskal dan akuntansi.

8. Pengawasan

Proses pengawasan mencatat perkembangan kearah tujuan dan memungkinkan manajer mendeteksi penyimpangan dari perencanaan tepat pada waktunya untuk mengambil tindakan korektif sebelum terlambat. Melalui pengawasan yang efektif, roda organisasi, implementasi rencana, kebijakan, dan upaya pengendalian mutu dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

Adapun menurut Hasibuan (2020) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan (*planning*)
merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*)
Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*)
kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*)
kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*)
usaha memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat melalui proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*)
proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tujuan kebutuhan masa kini dan masa yang akan datang.
7. Kompensasi (*Compensation*)
pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*)
kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*)
kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Pemberhentian (*separation*)
Mempertahankan efektivitas dan efisiensi perusahaan dengan cara pemutusan hubungan kerja, baik sementara maupun selamanya yang dilakukan perusahaan atas permintaan sendiri atau karena hendak pihak perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah

penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila fungsi manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan dapat mempertahankan karyawan.

Menurut Luis Marnisah (2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Nasurdin *et al.*, (2020) kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, atas ketersediaan karyawannya untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan dalam perusahaan itu sendiri.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.

Menurut Rumondang dan Nuridin (2022) Kompensasi adalah berupa penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pemimpin perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. .

Menurut Fadel *et al.*, (2022) Kompensasi yang baik pada sebuah organisasi merupakan cara bagi perusahaan agar para karyawan berkinerja tinggi, karena memotivasi individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sebagai kontribusi pada perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan dengan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja berupa imbalan jasa yang diberikan organisasi berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung untuk memotivasi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan pekerjaan dengan lebih baik sebagai kontribusi pada perusahaan tempatnya bekerja.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Kompensasi tidak perihal upaya perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya, tetapi bertujuan untuk memotivasi dan dapat memenuhi kebutuhan dan

meningkatkan kepuasan kerjanya. Menurut Luis Marnisah (2019) menyatakan tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh personal berkualitas
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan penawaran dan tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapat tenaga kerja dan pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
2. Mempertahankan pekerja atau buruh yang ada
Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian, perlu pertimbangan mana yang lebih baik menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerjaan baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru.
3. Memastikan keadilan
Kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapat pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian dan tanggung jawab.
5. Mengawasi biaya
Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.
6. Mematuhi peraturan atau hukum yang berlaku
Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.
7. Memfasilitasi saling pengertian
Sistem kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajemen operasi, dan pekerja atau buruh. Dengan demikian, dapat saling terbuka, pengertian dan menghindari kesalahan persepsi antara pihak-pihak yang saling berkepentingan.
8. Efisiensi administratif selanjutnya
Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.
Adapun tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

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

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

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

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi dapat memenuhi kebutuhan ekonomi melalui memajukan perusahaan dengan menciptakan keseimbangan dan keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia agar dapat mensejahterakan antara pekerja dan perusahaan.

2.2.3 Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi mempunyai tujuan bagi perusahaan untuk karyawannya, maka dari itu pentingnya kompensasi dapat menjadi sumber daya manusia lebih efektif dan efisien sesuai dengan fungsi keahlian yang dimiliki oleh para karyawan. Menurut

pendapat Susilo Martoyo (2019) fungsi-fungsi pemberian kompensasi sebagai berikut :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.
2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif
Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung ikut serta dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Adapun fungsi kompensasi menurut Suranto *et al.*, (2020) sebagai berikut :

1. Fungsi motivasi
Imbalan diberikan kepada karyawan agar memotivasi kinerjanya dan mendorong kesetiaan dan rasa memiliki.
2. Fungsi pengawasan
Semua imbalan memiliki potensi untuk mengontrol. Imbalan mengontrol perilaku ketika ditunjukkan pada individu yang menyelesaikan tugas tertentu atau bekerja di tingkat tertentu. Ketika orang melihat imbalan sebagai mengontrol perilakunya (yakin bertindak dengan cara untuk memperoleh imbalan), orang tersebut menganggap tindakan berasal dari faktor-faktor di luar dirinya (imbalan) dan yang bersangkutan kehilangan rasa penentuan diri. Ketika kemungkinan imbalan tidak lagi berlaku, tidak ada yang mendorong dirinya untuk menggarap aktivitas, jadi kepentingannya akan berkurang.
3. Fungsi informasi
Imbalan juga menyampaikan informasi tentang keahlian atau kemampuan seseorang ketika dihubungkan dengan kinerja atau kemajuan, seperti ketika pimpinan memuji karyawan untuk mempelajari keahlian baru atau memperoleh pengetahuan baru, pengawasan memberi karyawan kenaikan upah untuk bekerja di atas standar, dan orangtua membelikan anaknya mainan untuk membuat ruangan tetap bersih. Ketika orang memperoleh informasi kerja dari imbalan, orang tersebut merasakan efikasi dan mengalami penentuan diri. Motivasi intrinsik diperkuat bahkan ketika kemungkinan imbalan terhapus karena menempatkan wadah

kausalitas perilaku dalam dirinya (keinginan untuk belajar).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi pemberian kompensasi yang baik akan mendorong bekerja dengan baik sehingga dapat mengurangi pengeluaran kerja yang tidak perlu dan sistem pemberian kompensasi yang baik dapat membantu stabilitas perusahaan serta pertumbuhan ekonomi dan sebagai motivasi karyawan dalam mengerjakan tanggung jawabnya dalam pengawasan kinerjanya sesuai dengan informasi keahlian yang dimiliki karyawan.

2.2.4 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan untuk memotivasi mereka bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan, jika kompensasi diberikan dengan tepat dan akurat, karyawan akan merasa puas (Yunita et al., 2020) Jika perusahaan mengetahui dan memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan dan yang menjadi alasan mereka awalnya bekerja untuk mendapatkan uang dalam bentuk gaji maka karyawan akan lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab atas pekerjaannya Menurut Elmi (2019) kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung, dibayarkan waktu yang selalu tetap.
 - 1) Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atau pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
 - 2) Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
 - 3) Bonus sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.
2. Kompensasi tidak langsung, imbalan diluar gaji pokok.
 - 1) Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi, dan pensiun.
 - 2) Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.
 - 3) Cuti adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar.
 - 4) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja, yang memadai misalnya computer, alat tulis, telpon, meja, kursi dan lain-

lain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

Adapun menurut Vera & Oetarjo (2022) bentuk-bentuk kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial

imbalan yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang kepada karyawan.

a. pembayaran upah

Definisi upah menurut Undang-Undang Bab 1 ayat 1 Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 ayat 30, yaitu : “upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau balas jasa yang telah atau akan dilakukan.”

b. gaji secara tetap atau bulanan

balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan

c. insentif atau bonus.

imbalan yang diterima karyawan dari pengusaha atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Secara prinsip, pemberian bonus berdasarkan kriteria jabatan atau posisi, masa kerja, dan target hasil kerja, sementara komisi adalah insentif yang dibagikan kepada seseorang berdasarkan barang yang dijual. Besar kecilnya komisi bergantung pada nilai produk yang dijual atau berdasarkan kesempatan

tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain.

2. Kompensasi non finansial

Kepuasan yang diperoleh pekerja itu sendiri karena lingkungan psikologis dan fisik dari tempat kerjanya. Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

a. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Misalnya kebijakan perusahaan, pekerjaan yang sesuai, mendapat jabatan sebagai simbol status. Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

b. Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Misalnya ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan sebagainya. Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

3. Kompensasi pensiun

Perusahaan biasanya menetapkan kebijakan mengenai batas maksimum usia pekerjanya. Setelah batas usia terlewati, maka karyawan memasuki masa pensiun, disektor swasta pemberian kompensasi pensiun adalah pemberian bagian dari keuntungan yang diperoleh perusahaan sedangkan bagi pegawai negeri sipil berasal dari kewajiban pembayaran uang premi yang dipotong langsung dari gaji.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi non finansial tidak langsung serta kompensasi pensiun yang berperan penting untuk menunjang pekerja agar terus mempertahankan kinerja yang baik untuk perusahaan yang dapat mensejahterakan pekerja dengan layak dan adil.

2.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi salah satu upaya perusahaan meningkatkan kesejahteraan karyawannya dengan imbalan-imbalan yang diterima melalui hubungan pekerjaan dengan perusahaan, namun dalam pemberian kompensasi perlu adanya pertimbangan, menurut Luis Marnisah (2019) pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor sebagai berikut :

1. Faktor intern organisasi.

a. Dana organisasi atau perusahaan.

Terhimpunnya dana tertentu sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pekerja atau buruh. Maka makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik.

b. Serikat kerja

Peranan serikat pekerja dalam sebuah perusahaan sangat penting. Terutama menyangkut kepentingan pekerja dengan kepentingan perusahaan. Serikat kerja dapat memberikan saran dan masukan kepada perusahaan dalam memelihara hubungan kerja dengan perusahaan, Para pekerja akan merasa terjamin kepada kepentingan mereka, bila keberadaan serikat kerja benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya.

2. Faktor pribadi pekerja

a. Produktivitas kerja

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan.

b. Posisi dan jabatan

Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hirarki organisasi. Semakin tinggi jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi kompensasi yang diterimanya.

c. Pendidikan

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai fungsi dan peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional seseorang. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang dapat dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari.

d. Pengalaman kerja

Pengetahuan yang di dapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya. Pengalaman kerja biasanya didapatkan pekerja yang memiliki jam kerja lebih banyak karena mereka memiliki dasar dasar pengetahuan yang lebih besar dan mahir mengorganisir pengetahuan mereka.

Adapun Menurut Sahat Simbolon (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor pemerintah.

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

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3. Standar dan biaya hidup pegawai.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini dikarenakan kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan.

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

6. Kemampuan membayar.

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

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi dengan peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji dalam menentukan kebijakan kompensasi berdasarkan pertimbangan standar dan biaya hidup minimal pegawai dengan ukuran upah besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan, masa kerja pegawai serta mempertimbangkan tingkat persediaan, permintaan pasar sehingga perusahaan dapat membayar upah karyawan sesuai kemampuan perusahaan, faktor kompensasi juga dipengaruhi oleh produktivitas pekerja melalui pendidikan dengan posisi dan jabatan yang didapatkan dengan berbagai pengalaman kerja.

2.2.6 Indikator Kompensasi

Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan perusahaan yang memperoleh, memelihara, serta memperkerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama maka perusahaan harus memperhatikan kompensasi sebagai salah satu cara menghargai jerih payah karyawan dengan memberikan balas jasa yang setimpal. Menurut Hasibuan (2020) menyatakan indikator-indikator kinerja kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Diberikan setiap bulanan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi.

2. Fasilitas

Sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan.

3. Insentif

Imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditemukan

4. Tunjangan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5. Upah

Imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

6. Produktifitas kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam produksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikaitkan produktivitas apabila mampu menghasilkan barang atau jasa.

Adapun Menurut Afandi (2021) indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

Suatu bentuk imbalan kerja finansial tetap yang diterima karyawan untuk setiap periode tanpa memperhitungkan jumlah jam kerja. Sedangkan upah adalah imbalan kerja yang diberikan oleh perusahaan yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.

2. Insentif

Suatu penghargaan dalam bentuk finansial diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

3. Tunjangan

Suatu penghargaan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi tanpa menghiraukan kinerja.

4. Fasilitas

Sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan untuk memudahkan pekerja karyawan, seperti peralatan kantor, transportasi dan alat komunikasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi terdiri atas upah, gaji, insentif, tunjangan, fasilitas serta produktifitas kerja karyawan. Indikator-indikator ini harus diperhatikan perusahaan agar tercapainya kompensasi yang adil dan layak bagi seluruh karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan, termasuk hasil pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dibutuhkan strategi peningkatan kinerja agar dapat meningkatkan kinerja guna tujuan organisasi dapat dicapai, maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kerjanya. Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya

manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan. (Rumondang dan Yuridi, 2022)

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Nasurdin *et al.*, (2020) kinerja karyawan adalah mencerminkan kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan kontribusi pada pertumbuhan perusahaan.

Menurut Wibowo (2020) kinerja karyawan adalah tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Menurut Rumondang dan Yuridi (2022) Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja perseorangan adalah bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Rensi dan Rahmat Hidayat (2022) kinerja merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sebagai suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang untuk melakukan kontribusi pada pertumbuhan perusahaan dengan mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi sehingga dapat meningkatkan prestasi perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi. Pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Menurut Prawirosentono (2019) Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisien

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin.

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif.

Berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Adapun menurut Adi Robith Setiana (2020) menyebutkan kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (*ability*).

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi *intelligence quotient* (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya pegawai dengan IQ diatas rata-rata (110-120) serta pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan tersebut akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu dalam penempatan karyawan pada pekerjaan harus sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi dapat terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan,yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan motivasi karyawan agar dapat melakukan tanggung jawab pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan perintah dalam suatu organisasi untuk menaati peraturan yang berlaku. Karyawan harus memiliki daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan agar terus maju dan berkembang, setiap perusahaan menginginkan karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam memajukan perusahaan, maka kemungkinan besar tujuan perusahaan akan cepat tercapai dan perusahaan akan terus bertahan dan berkembang dengan baik namun

perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawannya. Terdapat berbagai teori tentang indikator kinerja, salah satunya indikator menurut Robbins *et al.*, (2019) kinerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Kualitas

Hal ini dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja

Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sehingga efektivitas dan efisiensi dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, hal ini dapat dilihat dari suatu koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan komitmen kerja, dimana karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaan.

Adapun menurut Wibowo (2020) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

2. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

4. *Cycle Time*

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

5. Pemanfaatan sumber daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya yang tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang.

6. Biaya ukuran

Biaya yang sudah dianggarkan merupakan suatu acuan agar tidak melebihi dari sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang sudah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan terdiri dari kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, *cycle time*, pemanfaatan sumber daya, biaya ukuran. Indikator- indikator kinerja merupakan aspek yang digunakan dalam mengukur keberhasilan pekerja dari karyawan selama bekerja di suatu perusahaan.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Salah satu permasalahan pokok yang ditemui oleh perusahaan dalam menilai kinerja adalah tujuan rangkap dari penilaian kinerja yang sangat diperlukan demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan organisasi.

Menurut Adi Robith Setiana (2020) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberentian dan penetapan besar balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi karyawan, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaan.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapat *performance* kerja yang baik
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
 9. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
 10. Sebagai alat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
 11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
 12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaaa
- Adapun menurut Ariesta (2022) ada beberapa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengikhtisarkan :
Mengenali akan kebutuhan perkembangan diri sendiri. Membuat rencana dalam organisasi dengan cara mengidentifikasi dukungan yang diperlukan dari atasan yang harus dilaporinnya dan orang-orang lainnya dalam organisasi.
2. Memulai tinjauan tahunan dan proses berfikir yang mencangkup seluruh organisasi untuk meningkatkan pengembangan inisiatif pribadi untuk mencapai efektivitas manajemen.
3. Menyerahkan kontribusi kepada supervisor yang dapt dilaporkan tentang apa yang dicapai dan refleksinya, sehingga bisa memverifikasi prestasinya sendiri dalam perspektif dan penilaian objektif persiapan yang diperlukan untuk diskusi evaluasi dan perencanaan kinerja juga meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah menyediakan kesempatan karyawan untuk mengiktisarkan dalam keberhasilan dan kegagalan dalam kemampuan melaksanakan tugas pekerjaan serta mengenali akan kebutuhan perkembangan diri sendiri sehingga dapat melakukan peninjauan tahunan untuk meningkatkan pengembangan untuk mencapai efektivitas manajemen yang mendorong karyawan meningkatkan kinerja.

2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia harus memiliki kriteria yang unggul untuk menciptakan hasil pekerjaan yang baik maka diperlukan adanya penilaian kinerja. Manfaat pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi Menurut Ariesta (2020) kegunaan atau manfaat hasil kinerja adalah sebagai berikut:

Adapun menurut Khaerutman (2021) menyatakan manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat bagi karyawan
 1. Meningkatkan motivasi

2. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka.
 3. Mengetahui mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai.
- b. Bagi supervisor atau manajer
1. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kinerja karyawan
 2. Meningkatkan kepuasan kerja baik manajer maupun karyawan
- c. Manfaat bagi bagi perusahaan
1. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 2. Meningkatkan pandangan menyangkut tugas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan dapat meninjau peningkatan kinerja dengan penyesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai keputusan penempatan yang didasarkan pada kinerja masalah dan dapat melakukan pelatihan serta pengembangan guna memenuhi kebutuhan perusahaan. Melakukan perencanaan pengembangan karir termasuk kedalam defisiensi proses kepegawaian mengurangi kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan ditandai dengan pengaturan kerja yang salah maka manfaat penilaian kinerja dapat memepbaiki fungsi departemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh perusahaan.

2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Penelitian

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Madison Yusmita (2023) Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai PT Goodyear Indonesia Tbk Bogor.	Kompensasi (X). <i>Turnover Intention</i> (Y)	Kompensasi (X) menurut Henry Simamora (2004) : 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 5. Ketersediaan untuk membayar <i>Turnover intention</i> (Y)	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi (diagram pencar dan koefisien korelasi) menggunakan b	Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan . Hal ini dibuktikan pada hasil regresi linier sederhana yang memiliki koefisien sebesar -34.62. dengan konstanta sebesar 587.74.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			menurut Chen & Franscesco (2013) : 1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.	antuan SPSS versi 22.	Hal ini juga ditunjukkan dengan pengujian korelasi yang menunjukkan keduanya memiliki koefisien korelasi yang cukup kuat dengan nilai -0,41. Nilai signifikansi yang didapat adalah 0,000, lebih kecil dari nilai alpha yang digunakan dalam penelitian yaitu sebesar 5 persen, ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak.
2.	Cindy Ari Cristophorus (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada PT. Aristek Highpolymer.	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1) Menurut Melina & Sulistyowati (2022) : 1. Kompensasi finansial 2. Kompensasi non finansial	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kausalitas dengan metode penelitian uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya : kompensasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>Lingkungan Kerja (X2) menurut Ningsih <i>et al.</i>, (2021) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alat kerja 2. Perlengkapan kerja 3. Pekerjaan individu 4. Pekerjaan <i>team work</i> <p>Kinerja Karyawan (Y) menurut Yati <i>et al.</i>, (2021) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja keras 2. Totalitas 3. Disiplin 4. Jujur 5. Loyalitas dan dedikasi tinggi. 	<p>multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji T (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi (R^2)</p>	<p>karyawan dengan nilai t hitung $4,565 > 1.66055$ (t-tabel) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,359 > 1.66055$ (t-tabel) dengan signifikansi $0,020 < 0,05$. Selanjutnya dalam uji f (simultan) variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai f hitung sebesar $17,352 > 2,70 f$</p>

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					tabel dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian uji determinasi (R^2) dihasilkan bahwa korelasi antara kedua variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2 terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 26,3%.
3.	Rensi Rahmat (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.	Kompensasi (X_1). Disiplin Kerja (X_2). Motivasi Kerja (X_3). Kinerja Karyawan (Y).	Kompensasi (X_1) menurut Umar : 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Bonus 5. Premi 6. Pengobatan 7. Asuransi Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2016) : 1. Memenuhi semua peraturan perusahaan. 2. Penggunaan waktu secara	Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda melalui tahapan uji instrumen, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis. Uji instrumen melalui uji validitas reliabilitas. Uji validitas	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya : 1. kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, 2. Disiplin

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>efektif.</p> <p>3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.</p> <p>Motivasi Kerja menurut Sunyoto (2020) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Prestasi kerja 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Penghargaan 5. Tanggung jawab 6. Pengakuan 7. Keberhasilan dalam bekerja. <p>Kinerja Karyawan menurut Robbins (2019) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Tanggung jawab. 4. Ketepatan waktu. 	<p>menggunakan nilai t corrected item correlation sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Normalitas melalui rumus Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi, uji multikolinieritas menggunakan VIF, dan heteroskedastisitas secara grafis dengan</p>	<p>kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia</p> <p>3. motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia</p>

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				scatter plotan dengan menggunakan Microsoft excel dan software SPSS versi 26.	
4.	Tasya Ian (2022) Pengaruh Kompensasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Q	Kompensasi (X1) Pengawasan (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1) menurut Dessler (2017) : 1. Upah sesuai beban kerja 2. Upah tepat waktu 3. Tunjangan kinerja sesuai hasil kerja 4. Fasilitas asuransi kesehatan yang memadai 5. Bonus tahunan sesuai hasil kerja Pengawasan (X2) menurut Efendi (2014) : 1. Target kerja yang ditetapkan 2. Evaluasi SOP yang ditetapkan	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kausalitas dengan metode analisis uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji bruesch-godfrey, uji koefisien korelasi, Uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya : 1. nilai t hitung $(1,781) \leq (1,998)$ t tabel dan nilai p value $(0,080) \geq \alpha (0,05)$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT.Q 2. nilai t hitung $(3,294) \geq (1,998)$ t tabel dan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>3. Pengawasan standar SOP</p> <p>4. Mampu mencapai target kerja</p> <p>5. Penilaian kerja yang objektif</p> <p>6. Motivasi untuk meningkatkan hasil kinerja</p> <p>7. Tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan Disiplin Kerja (X3) menurut Hasibuan (2016) :</p> <p>1. Pimpinan memberikan motivasi yang baik</p> <p>2. Target kerja sesuai kemampuan</p> <p>3. Perusahaan memberikan hak yang sama</p> <p>4. Semangat dalam bekerja</p>		<p>nilai p-value $(0,002) \leq \alpha (0,05)$, artinya terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Q.</p> <p>3. $t_{hitung} (2,826) \geq (1,998) t_{tabel}$ dan nilai p-value $(0,006) \leq \alpha (0,05)$,</p> <p>4. artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Q.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>5. Sanksi hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan</p> <p>Kinerja Karyawan (Y) menurut Rivai (2015) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pekerjaan yang bermutu 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan 3. Menggunakan fasilitas kerja yang baik 4. Rekan kerja yang dapat membantu 5. Patuh pada peraturan mengenai jam kerja 6. Dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP. 		

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5.	Aprilia Muhammad Isnaniah (2020) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.	Kompensasi Finansial (X1). Kompensasi Non Finansial (X2). Kinerja Karyawan (Y).	Kompensasi Finansial (X1) menurut Aprilia <i>et al.</i> , (2020) : 1. Gaji 2. Upah insentif 3. Bonus Kompensasi Non Finansial (X2) menurut Syahrial & Sabrina (2019) : 1. Kompensasi berhubungan dengan pekerjaan. 2. Kompensasi berhubungan dengan lingkungan kerja. Kinerja Karyawan (Y) menurut Mathis & Jackson (2012) : 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama	Dalam penelitian ini jenis penelitian yang dipakai penelitian sebab akibat dengan teknik analisis uji validitas , uji reabilitas dan analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil uji t dan uji F maka diperoleh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. Diperoleh nilai R Square sebesar 0,242 sehingga angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 24,2% Kinerja Karyawan dipegaruhi oleh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Dan sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi oleh faktor lain

2.4.2 Kerangka Penelitian

PT Kakada Pratama Mandiri merupakan perusahaan yang memiliki visi misi dan tujuan, sumber daya manusia menjadi faktor terbesar untuk mewujudkannya, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia dengan baik melalui memenuhi kebutuhan karyawan dari berbagai aspek salah satunya adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan berupa kompensasi yang meningkatkan kesejahteraan karyawan dan dapat menjadi motivasi untuk karyawan agar bertanggung jawab atas kinerja yang telah diberikan sehingga akan menghasilkan kinerja dengan efektif dan efisien, maka perusahaan lebih cepat dalam mencapai tujuannya

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh PT Kakada Pratama Mandiri kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan berusaha untuk memberikan hasil kinerja yang berkualitas, maka dengan memberikan kompensasi yang baik dan tepat akan berdampak dengan perkembangan perusahaan PT. Kakada Pratama.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018) dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi terdiri dari upah dan gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas, hal tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan agar terciptanya kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan.

Menurut Rensi dan Rahmat Hidayat (2022) kinerja merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sebagai suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan adalah kinerja yang harus diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, dengan kinerja karyawan yang efektif dan efisien akan menghasilkan produk barang jadi yang terbaik dan berkurangnya hasil produk jadi yang reject. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robbins *at al.*, (2019) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator, seperti kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas serta kemandirian. Indikator-indikator ini menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dan dijadikan penilaian kinerja sebagai evaluasi perusahaan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja untuk perusahaan lebih baik dari waktu ke waktu.

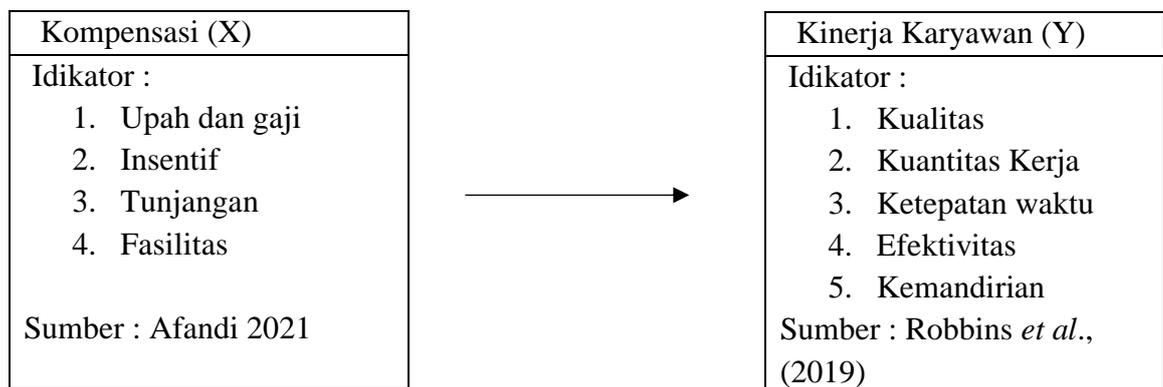
Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa adanya keterikatan antara kompensasi dengan kinerja karyawan yang tidak dapat dipisahkan sehingga adanya pengaruh kuat diantara keduanya, hal tersebut membuat penulis tertarik dengan penelitian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri yang berlandaskan dengan teori-teori yang dikemukakan diatas.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aprilia Muhammad Isnaniah (2020) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. Hasil penelitian tersebut kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Madison Yusmita (2023) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pegawai PT Goodyear Indonesia Tbk Bogor. Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Rensi Rahmat (2022). yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas penulis mengajukan konstelasi penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis penelitian

Menurut Sugiyono (2022) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian, karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh

variabel *independent* (variabel X) dengan variabel *dependent* (variabel Y), yaitu kompensasi dengan variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y ,maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif verifikatif, dengan metode penelitian menggunakan *exploitatory survey*, yaitu metode yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dengan tujuan menguji hipotesis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri.

3.2 Objek, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian

Objek Penelitian ini adalah kompensasi (X) dengan indikator upah atau gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas sebagai variabel *Independent* dan kinerja karyawan (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian sebagai variabel *dependent*. Unit analisis yang digunakan adalah individual yaitu sumber data yang diperoleh dari populasi seluruh karyawan Departemen produksi PT Kakada Pratama Mandiri dengan jumlah 30 karyawan yang terdapat pada lokasi penelitian di Jl. Batutulis Gg. Jayatunggal No.3 Batutulis, Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis Data Dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif.dengan meliputi :

1. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, *FGD*, wawancara atau berupa uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti.
2. Data Kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, meliputi :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari unit analisis yang diteliti, yaitu berupa daftar pertanyaan kuesioner yang dibagikan kepada responden, wawancara dan observasi langsung kepada karyawan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung berupa bahan pustaka dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti, seperti buku jurnal, penelitian terdahulu serta penyedia data pada perusahaan

3.4 Operasionalisasi variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang akan diteliti, yaitu Kompensasi sebagai variabel X (*Independent*) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (*Dependent*). Variabel dapat diukur menggunakan skala sesuai dengan yang digunakan, untuk mengukur pengaruh antara dua variabel tersebut maka akan dikumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan yang telah dijabarkan melalui indikator dari kedua variabel maka untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian berikut tabel operasional variabel :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel dari “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kakada Pratama Mandiri ”

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (X)	Upah dan Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Upah dan gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja • Upah dan gaji diberikan tepat waktu • Pemberian gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) 	Ordinal
	Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif diberikan setiap tahunnya • Insentif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan • Insentif diberikan adil dan merata 	Ordinal
	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan • Tunjangan hari raya • Tunjangan sesuai dengan harapan 	Ordinal
	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan karyawan • Fasilitas yang diberikan mampu mendukung 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		<p>pelaksanaan proses pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas yang diberikan mampu membuat karyawan merasa nyaman 	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memiliki tingkat kompetensi yang baik • Hasil kualitas produk baik • Karyawan meminimalkan tingkat kesalahan 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja • Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan • Karyawan merasa malu jika hasil kinerja tidak sesuai dengan standar perusahaan 	Ordinal
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu • Karyawan dapat memanfaatkan waktu secara maksimal • Karyawan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain 	Ordinal
	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mengikuti standar aturan yang ditentukan perusahaan • Karyawan dalam bekerja selalu mengutamakan alat 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		dan sarana yang diberikan demi keselamatan kerja <ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam pekerjaan 	
	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat melakukan pekerjaan secara mandiri • Karyawan memiliki kepercayaan diri dalam membuat keputusan dalam bekerja • Karyawan dapat bekerja sama dan menerima sudut pandang karyawan lain 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel data yang diperoleh dari PT Kakada Pratama Mandiri dengan menggunakan metode penarikan sampel sensus atau sampling jenuh. Sensus adalah penarikan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan dalam divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri yang berjumlah 30 orang.

Tabel 3.2 Data Jumlah Karyawan Divisi Produksi PT. Kakada Pratama Mandiri

Bagian atau Departemen	Jumlah Karyawan
Kepala Produksi	1
Administrasi	2
Cetak Produksi	4
Cemlok	3
Cetak	2
Las Cetak	2
<i>Cutting Plat</i>	3
<i>Quality Control</i>	2

Bagian atau Departemen	Jumlah Karyawan
<i>Finishing</i>	2
<i>Helper</i>	3
<i>Driver</i>	2
Pemasangan barang produk	4
Jumlah	30

Sumber data : PT. Kakada Pratama Mandiri

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber data penelitian di atas, maka pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2022) Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data, maka dari itu peneliti memperoleh data langsung dari responden dengan prosedur pengambilan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara merupakan interaksi berupa komunikasi antara peneliti dengan pihak perusahaan untuk mendapatkan informasi yang berfungsi sebagai pengumpulan data yang digunakan untuk menemukan permasalahan yang diteliti yang berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kegiatan wawancara dilakukan dengan kepala divisi bagian produksi PT Kakada Pratama Mandiri

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat yang digunakan dalam penelitian berupa butir-butir pertanyaan yang disusun berdasarkan pertanyaan dari indikator variabel dengan beberapa pilihan jawaban. Peneliti memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kakada Pratama Mandiri kepada karyawan sebagai responden, kemudian pertanyaan dalam kuesioner yang mengenai variabel kompensasi (X) dan kinerja karyawan akan diukur menggunakan skala likers yang memiliki 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Likers Kompensasi

Simbol	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
ST	Setuju	4
RG	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2022)

Tabel 3.4 Skala Likers Kinerja Karyawan

Simbol	Keterangan	Skor
SL	Selalu	5
SR	Sering	4
KD	Kadang-Kadang	3
PR	Pernah	2
TP	Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono 2022

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung berupa bahan pustaka dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti, seperti buku referensi, jurnal, text book dari media internet yang mendukung dalam penelitian serta penyedia data pada PT Kakada Pratama Mandiri.

3.7 Uji Instrumen Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021) uji validitas adalah mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam instrumen dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$ apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan total skor kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dan menggunakan bantuan program *SPSS 26 for Windows* dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien regresi

n = Jumlah sampel yang akan diuji

x = Skor tiap item

y = Skor seluruh item responden uji coba

Kriteria pengujian adalah :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

2. Kompensasi

Tabel 3.5 Uji Validitas Kompensasi

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Upah dan Gaji				
1	Saya menerima upah dan gaji sesuai dengan beban kerja	0,720	0,361	Valid
2	Saya menerima upah dan gaji secara tepat waktu	0,649	0,361	Valid
3	Saya menerima gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR)	0,765	0,361	Valid
Insentif				
4	Saya menerima insentif setiap tahunnya	0,688	0,361	Valid
5	Saya menerima insentif sesuai dengan pencapaian kinerja	0,758	0,361	Valid
6	Saya menerima insentif yang sama dengan karyawan yang lainnya dengan adil dan merata	0,565	0,361	Valid
Tunjangan				
7	Saya menerima tunjangan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan	0,402	0,361	Valid
8	Saya menerima Tunjangan Hari Raya setiap tahunnya	0,448	0,361	Valid
9	Adanya fasilitas berupa tempat ibadah yang nyaman di perusahaan	0,563	0,361	Valid
Fasilitas				
10	Adanya fasilitas berupa tempat ibadah yang nyaman di perusahaan	0,575	0,361	Valid
11	Adanya fasilitas berupa kendaraan yang tersedia di perusahaan	0,700	0,361	Valid
12	Fasilitas yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman bekerja	0,678	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas pertanyaan untuk variabel X, yaitu Kompensasi dari hasil seluruh pernyataan pada kompensasi yang berjumlah 12 pertanyaan dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$

3. Kinerja Karyawan

Tabel 3.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kualitas				
1	Karyawan memiliki tingkat kompetensi yang baik dalam bekerja	0,602	0,361	Valid
2	Karyawan dapat menghasilkan kualitas produk yang baik melalui kinerja yang baik	0,678	0,361	Valid
3	Karyawan berusaha meminimalkan tingkat kesalahan	0,638	0,361	Valid
Kuantitas				
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang di targetkan	0,747	0,361	Valid
5	Karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan berupa lembur	0,519	0,361	Valid
6	Karyawan merasa malu jika hasil kerja tidak sesuai dengan standar perusahaan	0,428	0,361	Valid
Ketepatan Waktu				
7	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,582	0,361	Valid
8	Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja secara maksimal	0,492	0,361	Valid
9	Karyawan dapat memaksimalkan waktu kerja dengan membantu menyelesaikan pekerjaan yang lain	0,466	0,361	Valid
Efektivitas				
10	Karyawan dapat mengikuti standar aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam bekerja	0,563	0,361	Valid
11	Karyawan mengutamakan menggunakan alat dan sarana yang diberikan perusahaan untuk keselamatan kerja	0,467	0,361	Valid
12	Karyawan dapat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam menjalani pekerjaan	0,518	0,361	Valid
Kemandirian				
13	Karyawan dapat melakukan pekerjaan secara mandiri	0,447	0,361	Valid

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
14	Karyawan memiliki rasa percaya diri untuk membuat keputusan dalam bekerja	0,634	0,361	Valid
15	karyawan dapat bekerjasama dan menerima sudut pandang dari karyawan lain	0,512	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas pertanyaan untuk variabel Y, yaitu Kinerja Karyawan dari hasil seluruh pernyataan pada kinerja karyawan yang berjumlah 15 pertanyaan dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2021) uji reabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban yang diperoleh dari pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas untuk instrumen penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dan menggunakan bantuan program *SPSS 26 for Windows* dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_i = Nilai Reabilitas

K = Jumlah item dalam instrumen (banyaknya butir pertanyaan)

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians butir

s_i^2 = Varians total

Kriteria penelitian terhadap koefisien *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

Tabel 3.7 Kriteria Hasil Nilai Reabilitas

No	Nilai	Keterangan
1.	$a < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$a = 0,6$	Cukup Reliabel
3.	$a > 0,6$	Reliabel

Sumber : Sugiyono (2022)

1. Uji Reabilitas Variabel Kompensasi

Tabel 3.7 Uji Reabilitas Variabel Kompensasi

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

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

Sumber : Data Output SPSS 26

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	12

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, uji reabilitas yang dilakukan terhadap kompensasi menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,845 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara keseluruhan adalah reliabel.

2. Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.8 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

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

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

Sumber : Data Output SPSS 26

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	15

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, uji reabilitas yang dilakukan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,828 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan adalah reliabel

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono (2022) analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam kuesioner, penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%) yang dinamakan frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan rata-rata dengan cara perhitungan sebagai berikut :

1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f}$$

Keterangan :

FR = Frekuensi Relatif

f = Frekuensi Hasil Tanggapan Responden

$\sum f$ = Total Frekuensi

2. Rata-rata

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

Keterangan :

\tilde{x} = Rata-rata

$\sum xi$ = Total data ke-i

n = Jumlah Data

Selain rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relative dan rata-rata dapat menggunakan *SPSS 26 for Windows* dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrument-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2022) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggunakan variabel X dan Y dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif dengan skor penelitian setiap variabel di bagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui rumus sebagai berikut :

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

Tabel 3.9 Kriteria Penilaian Kompensasi

Skala	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju
20% - 40%	Tidak Setuju
40% - 60%	Ragu-ragu
60% - 80%	Setuju
80% - 100%	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono (2022)

Tabel 3.10 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Skala	Keterangan
0% - 20%	Tidak Pernah
20% - 40%	Pernah
40% - 60%	Kadang-kadang
60% - 80%	Sering
80% - 100%	Selalu

Sumber : Sugiyono (2022)

3.8.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2022) sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan

a = konstanta menunjukkan nilai Y pada saat X = 0

b = Koefisien Regresi

X = Nilai variabel independen

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi, menguji apakah model regresi variabel terkait dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021) uji normalitas adalah sebuah uji yang dalam pengujian model dalam regresi variabel independen serta variabel yang dependen yang

mana terdapat tidak atau normalnya pada nilai residual. Baiknya pada model regresi yaitu yang memiliki kenormalan nilai residual ataupun mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan uji *kolmogrov Smirnov* melalui program *SPSS 26 for Windows*. Uji normalitas bisa dinyatakan normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) uji heteroskedastisitas di gunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis uji Heteroskedastisitas sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebur kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka hal ini menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui kontribusi antar variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui *SPSS 26 for Windows* dengan rumus menurut Sugiyono (2022) sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

3.8.5 Uji Hipotesis Regresi (Uji t)

Uji t untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, artinya untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel independen kompensasi (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja (Y). Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dengan derajat kepercayaan sebesar 5% Ghozali (2021). Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yang berakhir dengan diambilnya suatu kesimpulan H_0 ditolak atau H_0 diterima dari

hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji t adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_{ab}}$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi

S_b = Standar Deviasi dari variabel bebas

Kriteria pengujian adalah :

H₀=b=0. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a=b>0. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ini menggunakan uji t untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas > 0.05 maka H₀ diterima, artinya kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas < 0.05 maka H_a diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Perusahaan

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT Kakada Pratama Mandiri didirikan pada tahun 1955 oleh Hendra Suherdi yang pada awalnya bernama PT. Jaya Tunggal yang hanya memproduksi ban dalam dan jari-jari sepeda saja, lalu pada tahun 1974 beganti nama kembali menjadi PT. Katon yang merambah di bidang vulkanisir ban. Pada tahun 1988 adanya perubahan transformasi fundamental dan usaha perusahaan yang berganti nama menjadi PT. Kakada Pratama Mandiri hingga saat ini, yang bermula memproduksi rubber fender dan bearing pad, kemudian mendirikan workshop di daerah Ciomas, Bogor Jawa Barat yang mulai banyak mengikuti banyak proyek-proyek infrastruktur di Indonesia dan memperluas kegiatan usaha sebagai kontraktor, hingga menerima banyak penghargaan, seperti penghargaan Upakarti dalam kategori jasa kepeloporan untuk produk Elastomeric Rubber Bearing Pad di Indonesia, menerima penghargaan Anugerah Citra dari Cipta Karya Indonesia dalam kategori Penggerak Pembangunan dan menerima penghargaan dari Gubernur Jawa Barat sebagai pengusaha terbaik ke IV. Saat ini perusahaan PT Kakada Pratama Mandiri menjadi perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang mengelola barang mentah karet menjadi barang jadi yang menghasilkan produksi berupa bearing pad, rubber sheet, rubber compound, rubber bumper, rubber fender tipe v, rubber fender tipe cell, super cell fender, rubber seal, rail pad, expansion joint tipe seal, expansion joint tipe transflex, corner guard, rubber speed bump, wheel chock, wheel stopper yang beralamat di di Jl. Batutulis Gg. Jayatunggal No.3 Batutulis, Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor, Jawa Barat.

Setelah evolusi bisnis yang dialami selama 4 dekade dengan menangani proyek besar dan kecil, PT Kakada Pratama Mandiri berkomitmen untuk tetap meggaungkan semangat transformasi yang berkelanjutan guna menyempurnakan langkahnya menjadi perusahaan rubber berkelas nasional yang didukung oleh perusahaan yang bekerjasama semakin lincah, agresif, mudah beradaptasi dan fokus untuk pengembangan bisnis yang lebih luas.

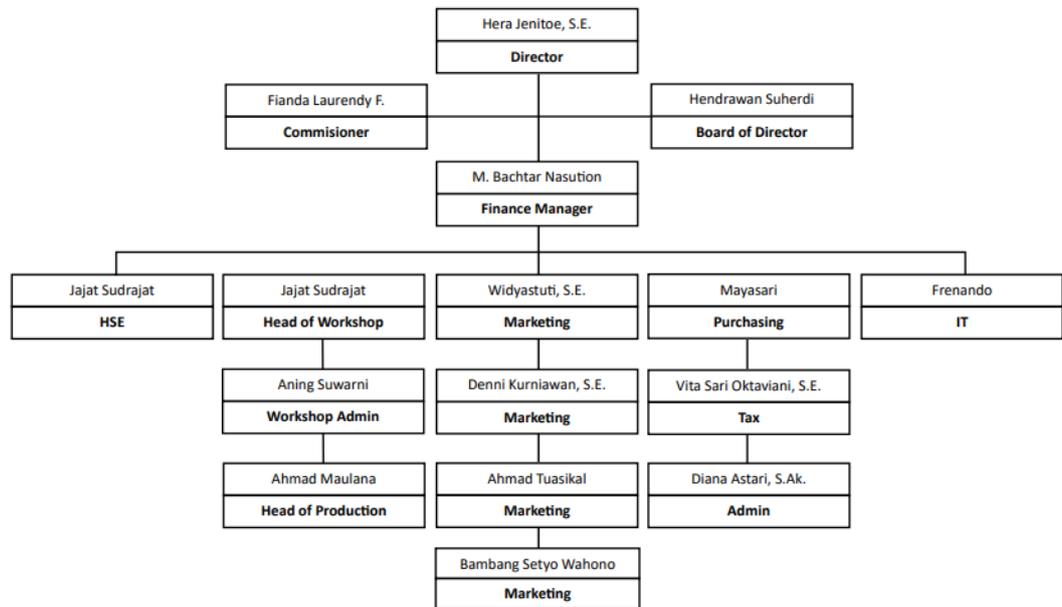
4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang

Visi PT Kakada Pratama Mandiri adalah menyediakan karet berkualitas tinggi berupa barang jadi untuk industri kebutuhan konstruksi dengan harga yang kompetitif dibandingkan dengan kualitas premium produsen karet komersial lainnya di pasaran.

Adapun misi PT Kakada Pratama Mandiri adalah sebagai berikut :

1. Niat baik
2. Cara baik
3. Lakukan yang terbaik
4. Menghasilkan yang terbaik

5. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa meridai



Gambar 4.1 Bagan Organsisasi PT Kakada Pratama Mandiri

4.1.3 Profil Responden

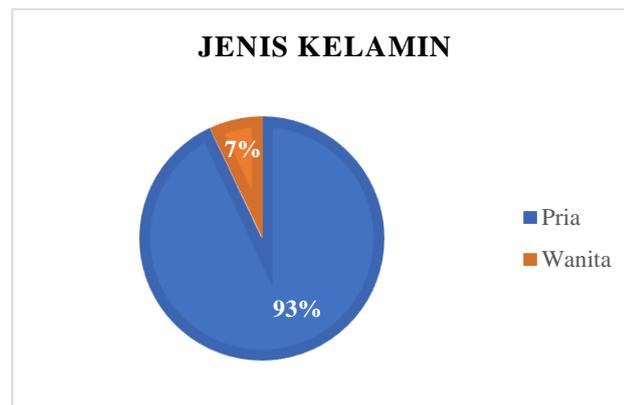
Karakteristik responden yang diteliti terbagi menjadi 4 kriteria, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil dan karakteristik responden pada PT Kakada Pratama Mandiri sebanyak 30 karyawan

1. Karakterstik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakterstik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Jumlah (orang)	Persentase
Pria	28	93%
Wanita	2	6,7%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)



4.2 Gambar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

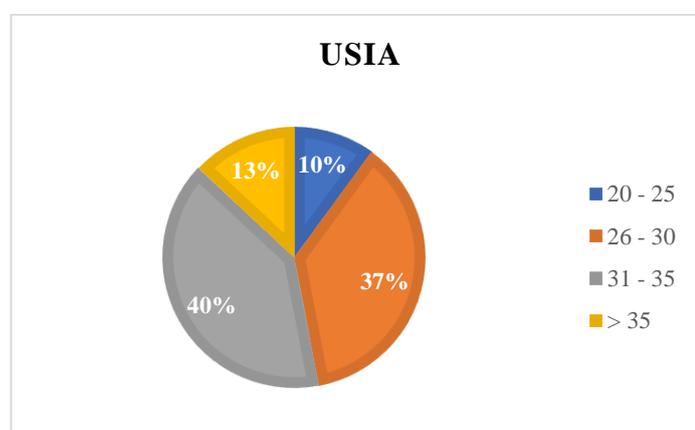
Berdasarkan gambar diatas, didapat karyawan yang menjadi responden pada PT Kakada Pratama Mandiri yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan pria memiliki presentase terbanyak sebesar 93% dan karyawan wanita memiliki presentase sebesar 7% dari total 30 karyawan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Jumlah (orang)	Persentase
20 – 25	3	10%
26 – 30	11	37%
31 – 35	12	40%
> 35	4	13%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)



4.3 Gambar Responden Berdasarkan Usia

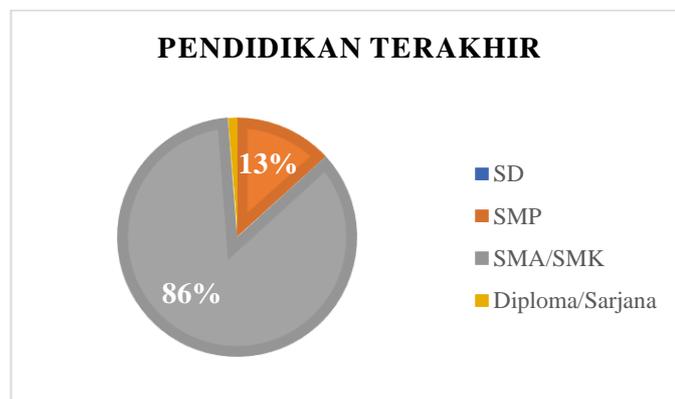
Berdasarkan gambar diatas, didapat karyawan yang menjadi responden pada PT Kakada Pratama Mandiri yang menunjukkan bahwa usia pada kisaran 20-25 tahun dengan presentase 10% lalu pada karyawan usia kisaran 26-30 tahun dengan presentase terbanyak sebesar 37% kemudian karyawan pada usia kisaran 31-35 tahun dengan presentase 40% dan karyawan pada usia kisaran > 35 tahun dengan jumlah presentase 13% dari total 30 karyawan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Jumlah (orang)	Persentase
SD	0	0
SMP	4	13%
SMA/SMK	25	84%
Diploma/Sarjana	1	3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)



4.4 Gambar Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

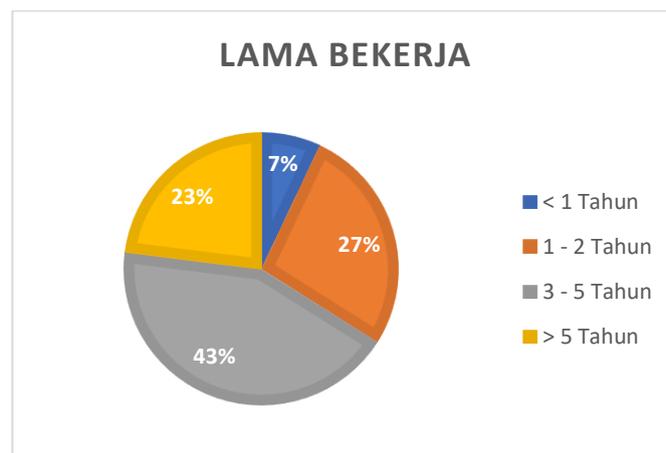
Berdasarkan gambar diatas, didapat karyawan yang menjadi responden pada PT Kakada Pratama Mandiri yang menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SD memiliki presentase 0% lalu pada karyawan dengan pendidikan terakhir SMP memiliki presentase 13% kemudian karyawan dengan pendidikan terakhir SMA memiliki presentase terbanyak 86% terakhir karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma/Sarjana memiliki presentase 3% dari total 30 Karyawan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
	Jumlah (orang)	Persentase
< 1 Tahun	2	7%
1 – 2 Tahun	8	27%
3 – 5 Tahun	13	43%
> 5 Tahun	7	23%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)



4.5 Gambar Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan gambar diatas Berdasarkan gambar diatas, didapat karyawan yang menjadi responden pada PT Kakada Pratama Mandiri yang menunjukkan bahwa karyawan dengan lama bekerja selama < 1 tahun presentase sebesar 7% lalu karyawan dengan lama bekerja selama 1-2 tahun memiliki presentase sebesar 27% kemudian dengan karyawan dengan lama bekerja selama 3-5 tahun dengan presentase terbanyak sebesar 43% terakhir karyawan dengan lama bekerja selama > 5 tahun dengan presentase 23% dari jumlah total 30 karyawan.

4.5 Analisis Deskriptif

4.5.1 Kompensasi pada PT Kakada Pratama Mandiri

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawan atas hasil kinerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan perusahaan, dalam pemberian kompensasi dapat ditentukan melalui beberapa indikator, yaitu gaji dan upah, insentif, tunjangan, fasilitas. Untuk mengetahui perihal kompensasi pada PT Kakada Pratama Mandiri dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner dengan jumlah 30 responden karyawan yang diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah ini.

1. Gaji dan Upah

Tabel 4.5 Tanggapan Responden “Saya Menerima Upah Dan Gaji Sesuai Dengan Beban Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	37
Setuju	4	18	72	60
Ragu-ragu	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	130	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 11 orang atau 37%, lalu yang menjawab setuju 18 orang atau 60%, kemudian yang menjawab ragu-ragu 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{130}{5 \times 30} \times 100\% = 86,7\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 86,7% yang menunjukkan responden sangat setuju yang dapat diartikan bahwa karyawan merasa bahwa upah dan gaji yang diterima sudah seimbang dengan jumlah pekerjaan atau tanggung jawab yang mereka lakukan.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden “Saya Menerima Upah dan Gaji Dengan Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	30
Setuju	4	19	76	63
Ragu-ragu	3	2	6	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 9 orang atau 30%, lalu yang menjawab setuju 19 orang atau 63%, kemudian yang menjawab ragu-ragu 2 orang atau 7%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 84,7\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 84,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju yang dapat diartikan bahwa karyawan gaji dan upah yang dibayarkan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, tanpa ada keterlambatan tanpa ada masalah dalam proses pembayaran.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden “Saya Menerima Gaji (UMR)”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	37
Setuju	4	15	60	50
Ragu-ragu	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	2	4	7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3
Jumlah		30	123	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 11 orang atau 37%, lalu yang menjawab setuju 15 orang atau 50%, kemudian yang menjawab ragu-ragu 1 orang atau 3%, setelah itu yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 7% dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan tanggapan responden dengan sebesar 82% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju yang dapat diartikan bahwa karyawan gaji yang diterima sesuai dengan upah minimum regional yang berlaku ditempat bekerja dan hubungan kerja yang adil.

2. Insentif

Tabel 4.8 Tanggapan Responden “Saya Menerima Insentif Setiap Tahunnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	23
Setuju	4	21	84	70
Ragu-ragu	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3
Jumlah		30	123	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 7 orang atau 23%, lalu yang menjawab setuju 21 orang

atau 70%, kemudian yang menjawab ragu-ragu 1 orang atau 3% dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan tanggapan responden dengan sebesar 82% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju yang dapat diartikan bahwa karyawan merasa secara konsisten menerima insentif pada setiap tahunnya yang menjadi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden “Saya Menerima Insentif Sesuai Dengan Pencapaian Kinerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	33
Setuju	4	19	76	63
Ragu-ragu	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	129	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 10 orang atau 33%, lalu yang menjawab setuju 19 orang atau 63%, kemudian yang menjawab ragu-ragu 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan tanggapan responden dengan pertanyaan “Saya menerima insentif sesuai dengan pencapaian kinerja” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden “Saya Menerima Insentif Yang Sama Dengan Karyawan Yang Lainnya Dengan Adil Dan Merata”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	23
Setuju	4	21	84	70
Ragu-ragu	3	2	6	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	125	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 7 orang atau 23%, lalu yang menjawab setuju 21 orang atau 70%, kemudian yang menjawab ragu-ragu 2 orang atau 7%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{125}{5 \times 30} \times 100\% = 83\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 83% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju yang dapat diartikan bahwa karyawan percaya dalam proses pemberian insentif ditempat kerja diberlakukan secara adil dan setara bagi semua karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

3. Tunjangan

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden “Saya Menerima Tunjangan Berupa BPJS Kesehatan Dan BPJS Ketenagakerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	40
Setuju	4	13	52	44
Ragu-ragu	3	3	9	10
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3
Jumlah		30	124	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 12 orang atau 40%, lalu yang menjawab setuju 13 orang atau 44%, kemudian yang menjawab ragu-ragu 3 orang atau 10%, setelah itu yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 3% dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{124}{5 \times 30} \times 100\% = 82,7\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 82,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju yang dapat diartikan bahwa karyawan menerima tunjangan kesehatan dan jaminan sosial yang diatur oleh BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan di Indonesia dalam memenuhi kebutuhan kesehatan dan perlindungan sosial di lingkungan kinerja.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden “Saya Menerima Tunjangan Hari Raya Setiap Tahunnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	34
Setuju	4	19	76	63
Ragu-ragu	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		130	129	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 10 orang atau 34%, lalu yang menjawab setuju 19 orang atau 63%, kemudian yang menjawab ragu-ragu 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 86% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju yang dapat diartikan bahwa karyawan merasa puas dengan menerima tunjangan khususnya diberikan pada hari raya setiap tahun sebagai bentuk perhatian dan penghargaan oleh perusahaan sebagai tim kinerja.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden “Saya Menerima Tunjangan Sesuai Dengan Harapan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	40
Setuju	4	14	56	47
Ragu-ragu	3	3	9	10
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 12 orang atau 40%, lalu yang menjawab setuju 14 orang atau 47%, kemudian yang menjawab ragu-ragu 3 orang atau 10%, setelah itu yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 84,7\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 84,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju yang dapat diartikan bahwa karyawan menerima tunjangan sesuai harapan yang menjadi indikasi positif kompensasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

4. Fasilitas

Tabel 4.14 Tanggapan Responden “Adanya Fasilitas Berupa Tempat Ibadah Yang Nyaman Di Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	43
Setuju	4	16	64	54
Ragu-ragu	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	132	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 13 orang atau 43%, lalu yang menjawab setuju 16 orang atau 54%, kemudian yang menjawab ragu-ragu 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{132}{5 \times 30} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 88 % yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju yang dapat diartikan bahwa karyawan merasa puas dengan ketersediaan fasilitas ibadah di tempat kerja yang mendukung kebutuhan karyawan secara pribadi.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden “Adanya Fasilitas Berupa Kendaraan Yang Tersedia Di Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	40
Setuju	4	16	64	54
Ragu-ragu	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	129	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 12 orang atau 40%, lalu yang menjawab setuju 16 orang

atau 54%, kemudian yang menjawab ragu-ragu 1 orang atau 3% dan yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 86% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju yang dapat diartikan bahwa karyawan merasa puas dengan ketersediaan fasilitas kendaraan di tempat kerja yang menjadi faktor pendukung dalam lingkungan kerja.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden “Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan Membuat Saya Nyaman Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	33
Setuju	4	17	68	57
Ragu-ragu	3	2	6	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3
Jumlah		30	125	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 10 orang atau 33%, lalu yang menjawab setuju 17 orang atau 57%, kemudian yang menjawab ragu-ragu 2 orang atau 7% dan yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{125}{5 \times 30} \times 100\% = 83\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 83% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju yang diartikan bahwa karyawan merasa puas dengan yang disediakan oleh perusahaan yang memberikan kenyamanan untuk menjalani pekerjaan.

Tabel 4.17 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Kompensasi

Indikator	Pertanyaan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Gaji dan Upah	1. Saya menerima upah dan gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan	86,7	84,7
	2. Saya menerima upah dan gaji dengan tepat waktu	84,7	

Indikator	Pertanyaan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
	3. Saya menerima gaji (UMR)	82	
Insentif	1. Saya menerima insentif setiap tahunnya	82	83,7
	2. Saya menerima insentif sesuai dengan pencapaian kinerja	86	
	3. Saya menerima insentif yang sama dengan karyawan yang lainnya dengan adil dan merata	83	
Tunjangan	1. Saya menerima tunjangan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan	82,7	84,7
	2. Saya menerima Tunjangan Hari Raya setiap tahunnya	86	
	3. Saya menerima tunjangan sesuai dengan harapan	84,7	
Fasilitas	1. Adanya fasilitas berupa tempat ibadah yang nyaman di perusahaan	88	85,7
	2. Adanya fasilitas berupa kendaraan yang tersedia di perusahaan	86	
	3. Fasilitas yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman bekerja	83	
Rata-rata			84,7

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

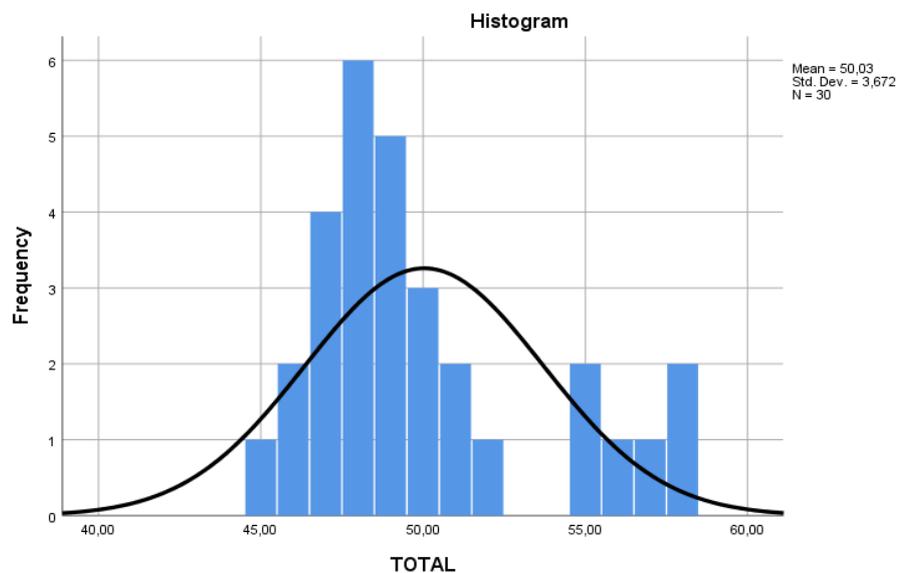
Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden tentang kompensasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 84,7% dengan total tanggapan responden berada pada interval (84,7% - 100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT Kakada Pratama Mandiri baik. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi ada pada responden indikator fasilitas “Adanya fasilitas berupa tempat ibadah yang nyaman di perusahaan” dengan presentase sebesar 88%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil tanggapan responden terdapat pada indikator insentif “Saya menerima insentif setiap tahunnya” dengan presentase 82% maka hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kompensasi harus diperbaiki agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Kompensasi

Statistics		
Kompensasi		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		50,77
Median		49,00
Std. Deviation		5,197
Variance		27,013
Skewness		,507
Std. Error of Skewness		,427
Kurtosis		-,281
Std. Error of Kurtosis		,833
Range		20
Minimum		40
Maximum		60
Sum		1523

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan outputs *SPSS 26 for Windows*, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel kompensasi adalah 40 dan data nilai terbesar nilai 60. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 50.77, median 49.00 dengan range 20 dan total skor 1523. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram:



Gambar 4.6 Histogram Variabel Kompensasi

Untuk mengetahui kompensasi pada PT Kakada Pratama Mandiri, dan untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor Terendah (Jumlah Pertanyaan)} + \text{Skor Tertinggi (Jumlah Pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik kompensasi sebesar 50,77 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik kompensasi lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $50,77 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kompensasi pada PT Kakada Pratama Mandiri Baik.

4.5.2 Kinerja Karyawan Pada PT Kakada Pratama Mandiri

Kinerja merupakan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dengan hasil kerja yang dilihat dari pencapaian dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Kakada Pratama Mandiri dapat dilihat tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner dengan total 30 jawaban responden yang diolah dan disajikan melalui tabel di bawah ini :

1. Kualitas

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan ,Memiliki Tingkat Kompetensi Yang Baik Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	16	80	54
Sering	4	13	52	43
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	1	2	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	134	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 16 orang atau 54%, lalu yang menjawab sering 13 orang atau 43%, kemudian yang menjawab pernah 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{134}{5 \times 30} \times 100\% = 89,3\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 89,3% yang menunjukkan responden sangat setuju yang diartikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan yang handal untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk memastikan kinerja efektif dan efisien.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menghasilkan kualitas produk yang baik melalui kinerja yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	14	70	47
Sering	4	15	60	50
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	1	2	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	132	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 14 orang atau 47%, lalu yang menjawab sering 15 orang atau 50%, kemudian yang menjawab pernah 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{132}{5 \times 30} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 88% yang menunjukkan responden sangat setuju yang diartikan bahwa karyawan di perusahaan mampu menghasilkan produk yang berkualitas tinggi melalui kinerja yang baik untuk keberhasilan perusahaan.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan berusaha untuk meminimalkan tingkat kesalahan saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	16	80	53
Sering	4	8	32	27
Kadang-kadang	3	3	9	10
Pernah	2	3	6	10
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 16 orang atau 53%, lalu yang menjawab sering 8 orang atau 27%, kemudian yang menjawab kadang kadang 3 orang atau 10% dan yang menjawab pernah 3 orang atau 10%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 84,7\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 84,7% yang menunjukkan responden sangat setuju yang diartikan bahwa karyawan ditempat kerja aktif untuk mengurangi atau mencegah terjadinya kesalahan dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk menjaga produktivitas kinerja.

2. Kuantitas Kerja

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang di targetkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	8	40	27
Sering	4	18	72	60
Kadang-kadang	3	1	3	3
Pernah	2	3	6	10
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	121	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 8 orang atau 27%, lalu yang menjawab sering 18 orang atau 60%, kemudian yang menjawab kadang kadang 1 orang atau 3% dan yang menjawab pernah 3 orang atau 10%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{121}{5 \times 30} \times 100\% = 80,7\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 80,7% yang menunjukkan responden sangat setuju yang diartikan bahwa karyawan ditempat kerja mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan berupa lembur”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	7	35	23
Sering	4	12	48	40
Kadang-kadang	3	5	15	17
Pernah	2	5	10	17
Tidak Pernah	1	1	1	3
Jumlah		30	109	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 7 orang atau 23%, lalu yang menjawab sering 12 orang atau 40%, kemudian yang menjawab kadang kadang 5 orang atau 17% dan yang menjawab pernah 5 orang atau 17% serta yang menjawab tidak pernah tidak pernah 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{109}{5 \times 30} \times 100\% = 72,7\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 72,7% yang menunjukkan responden setuju yang diartikan bahwa karyawan memiliki kemampuan dan kesiapan untuk mengatasi tantangan tambahan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan merasa malu jika hasil kerja tidak sesuai dengan standar perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	9	45	30
Sering	4	13	52	43
Kadang-kadang	3	3	9	10
Pernah	2	5	10	17
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	116	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 9 orang atau 30%, lalu yang menjawab sering 13 orang atau 43%, kemudian yang menjawab kadang kadang 3 orang atau 10% dan yang menjawab pernah 5 orang atau 17%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{116}{5 \times 30} \times 100\% = 77,3\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 77,3% yang menunjukkan responden setuju yang diartikan bahwa karyawan merasa tertekan atau malu jika pekerjaan yang dihasilkan tidak memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	8	40	27
Sering	4	15	60	50
Kadang-kadang	3	3	9	10
Pernah	2	4	8	13
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	117	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 8 orang atau 27%, lalu yang menjawab sering 15 orang atau 50%, kemudian yang menjawab kadang kadang 3 orang atau 10% dan yang menjawab pernah 4 orang atau 13%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{117}{5 \times 30} \times 100\% = 78\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 78% yang menunjukkan responden setuju yang diartikan bahwa karyawan ditempat kerja mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan yang sebagai faktor kunci dalam produktivitas dan efisiensi kinerja

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja secara maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	9	45	30
Sering	4	14	56	47
Kadang-kadang	3	3	9	10
Pernah	2	4	8	13
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	118	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 9 orang atau 30%, lalu yang menjawab sering 14 orang atau 47%, kemudian yang menjawab kadang kadang 3 orang atau 10% dan yang menjawab pernah 4 orang atau 13%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{118}{5 \times 30} \times 100\% = 78,7\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 78,7% yang menunjukkan responden setuju yang diartikan bahwa karyawan ditempatkan kerja mampu menggunakan waktu secara efektif dan efisien.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat memaksimalkan waktu kerja dengan membantu menyelesaikan pekerjaan yang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	6	30	20
Sering	4	14	56	47
Kadang-kadang	3	4	12	13
Pernah	2	6	12	20
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	110	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 6 orang atau 20%, lalu yang menjawab sering 14 orang atau 47%, kemudian yang menjawab kadang kadang 4 orang atau 13% dan yang menjawab pernah 6 orang atau 20%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{110}{5 \times 30} \times 100\% = 73\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 73% yang menunjukkan responden setuju yang diartikan bahwa karyawan mampu menggunakan waktu kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bukan hanya tanggung jawab utama, tetapi juga membantu rekan kerja.

4. Efektivitas

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat mengikuti standar aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam bekerja ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	8	40	27
Sering	4	11	44	36
Kadang-kadang	3	5	15	17
Pernah	2	5	10	17
Tidak Pernah	1	1	1	3
Jumlah		30	110	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 8 orang atau 27%, lalu yang menjawab sering 11 orang atau 36%, kemudian yang menjawab kadang kadang 5 orang atau 17% dan yang menjawab pernah 5 orang atau 17%. Serta yang menjawab tidak pernah 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{110}{5 \times 30} \times 100\% = 73\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 73% yang menunjukkan responden setuju yang diartikan bahwa karyawan ditempat kerja mampu untuk mematuhi dan mengikuti standar aturan yang telah ditetapkan perusahaan yang menjadi aspek penting dalam menjaga kinerja.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengutamakan menggunakan alat dan sarana yang diberikan perusahaan untuk keselamatan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	9	45	30
Sering	4	16	64	53
Kadang-kadang	3	2	6	7
Pernah	2	3	6	10
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	121	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 9 orang atau 30%, lalu yang menjawab sering 16 orang atau 53%, kemudian yang menjawab kadang kadang 2 orang atau 7% dan yang menjawab pernah 3 orang atau 10%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{121}{5 \times 30} \times 100\% = 80,7\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 80,7% yang menunjukkan responden sangat setuju yang diartikan bahwa karyawan ditempat kerja menganggap penting peralatan dan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan untuk memastikan keselamatan kerja agar lingkungan kerja aman dan produktif.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam menjalani pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	6	30	20
Sering	4	18	72	60
Kadang-kadang	3	1	3	3

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Pernah	2	5	10	17
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	115	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 6 orang atau 20%, lalu yang menjawab sering 18 orang atau 60%, kemudian yang menjawab kadang kadang 1 orang atau 3% dan yang menjawab pernah 5 orang atau 17%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 76,7\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 76,7% yang menunjukkan responden setuju yang diartikan bahwa karyawan memiliki kemauan dan dedikasi untuk menyelesaikan tugas memenuhi ekspektasi perusahaan serta memiliki kesadaran penuh akan tanggung jawab pekerjaan termasuk menjalani tugas dengan profesional.

5. Kemandirian

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat melakukan pekerjaan secara mandiri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	8	40	27
Sering	4	15	60	50
Kadang-kadang	3	4	12	13
Pernah	2	2	4	7
Tidak Pernah	1	1	1	3
Jumlah		30	117	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 8 orang atau 27%, lalu yang menjawab sering 15 orang atau 50%, kemudian yang menjawab kadang kadang 4 orang atau 13% dan yang menjawab pernah 2 orang atau 7%. Serta yang menjawab tidak pernah 1 orang atau 3%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{117}{5 \times 30} \times 100\% = 78\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 78% yang menunjukkan responden setuju yang diartikan bahwa karyawan dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu tergantung pada bantuan oranglain tanpa distraksi atau ketergantungan yang berlebihan.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki rasa percaya diri untuk membuat keputusan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	8	40	27
Sering	4	15	60	50
Kadang-kadang	3	2	6	6
Pernah	2	5	10	17
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	116	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 8 orang atau 27%, lalu yang menjawab sering 15 orang atau 50%, kemudian yang menjawab kadang kadang 2 orang atau 6% dan yang menjawab pernah 5 orang atau 17%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{116}{5 \times 30} \times 100\% = 73\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 73% yang menunjukkan responden setuju yang diartikan bahwa karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang cukup dalam mengambil keputusan yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memiliki keberanian untuk mengambil resiko yang sesuai dengan mempertimbangkan konsekuensi.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan dapat bekerjasama dan menerima sudut pandang dari karyawan lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	10	50	33
Sering	4	13	52	44
Kadang-kadang	3	2	6	10
Pernah	2	5	10	13
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	118	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu 10 orang atau 33%, lalu yang menjawab sering 13 orang atau 44%, kemudian yang menjawab kadang kadang 2 orang atau 10% dan yang menjawab pernah 5 orang atau 13%.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{118}{5 \times 30} \times 100\% = 78,7\%$$

Berdasarkan tanggapan responden sebesar 78,7% yang menunjukkan responden setuju yang diartikan bahwa karyawan memiliki kemampuan berkolaborasi dengan berbagi ide, informasi dan menerima sudut pandang, pendapat tanpa menunjukkan resistensi yang berlebihan serta menghargai perspektif dan pengalaman yang berbeda dari karyawan lain.

Tabel 4.34 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

Indikator	Pertanyaan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kualitas	1. Karyawan memiliki tingkat kompetensi yang baik dalam bekerja	89,3	87,3
	2. Karyawan dapat menghasilkan kualitas produk yang baik melalui kinerja yang baik	88	
	3. Karyawan berusaha untuk meminimalkan tingkat kesalahan saat bekerja	84,7	
Kuantitas Kerja	1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang di targetkan	80,7	76,9
	2. Karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan berupa lembur	72,7	
	3. Karyawan merasa malu jika hasil kerja tidak sesuai dengan standar perusahaan	77,3	
Ketepatan Waktu	1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	78	76,6
	2. Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja secara maksimal	78,7	
	3. Karyawan dapat memaksimalkan waktu kerja dengan membantu menyelesaikan pekerjaan yang lain	73	
Efektivitas	1. Karyawan dapat mengikuti standar aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam bekerja	73	76,8
	2. Karyawan mengutamakan menggunakan alat dan sarana yang diberikan perusahaan untuk keselamatan kerja	80,7	
	3. Karyawan dapat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam menjalani pekerjaan	76,7	
Kemandirian	1. Karyawan dapat melakukan pekerjaan secara mandiri	78	76,7
	2. Karyawan memiliki rasa percaya diri untuk membuat keputusan dalam bekerja	73	

Indikator	Pertanyaan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
	3. karyawan dapat bekerjasama dan menerima sudut pandang dari karyawan lain	78,7	
Rata-rata			78,8

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2024)

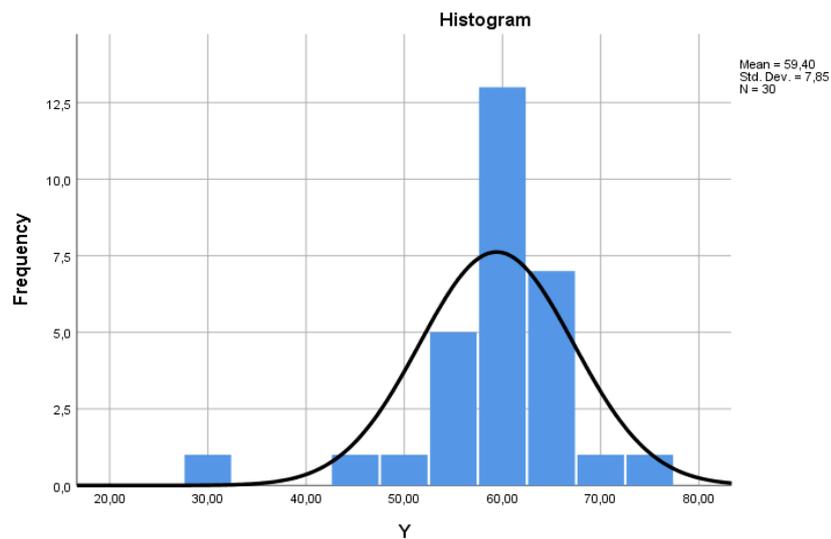
Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden tentang kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 78,8% dengan total tanggapan responden berada pada interval (78,8% - 100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri baik. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi ada pada responden indikator kualitas “karyawan memiliki tingkat kompetensi yang baik dalam bekerja” dengan presentase sebesar 89,3%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil tanggapan responden terdapat pada indikator ketepatan waktu “Karyawan dapat memaksimalkan waktu kerja dengan membantu menyelesaikan pekerjaan yang lain” dengan presentase 73% maka hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus diperbaiki agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien secara maksimal.

Tabel 4.35 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Statistics		
Y		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		59,4000
Median		60,0000
Std. Deviation		7,85032
Variance		61,628
Skewness		-1,748
Std. Error of Skewness		,427
Kurtosis		6,268
Std. Error of Kurtosis		,833
Range		45,00
Minimum		30,00
Maximum		75,00
Sum		1782,00

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan outputs *SPSS 26 for Windows*, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel kinerja karyawan adalah 30 dan data nilai terbesar nilai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 59.40, median 60.00 dengan range 45 dan total skor 1782. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram:



Gambar 4.7 Histogram Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri, dan untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor Terendah (Jumlah Pertanyaan)} + \text{Skor Tertinggi (Jumlah Pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik kinerja karyawan sebesar 59,40 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $59,40 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri Baik.

4.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan hasil perhitungan *SPSS 26 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.36 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,906	15,489		1,414	,168
	Kompensasi	,794	,275	,479	2,886	,007

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.38 diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 21.906 + 794X$. Koefisien regresi kompensasi yang dapat diartikan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

4.7 Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *kolmogrov Smirnov*. Data dari variabel penelitian ini, yaitu kompensasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan normal apabila memiliki signifikansi diatas 0,05 dari hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.37 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,51284185
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,096
	Negative	-,147
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095 ^c

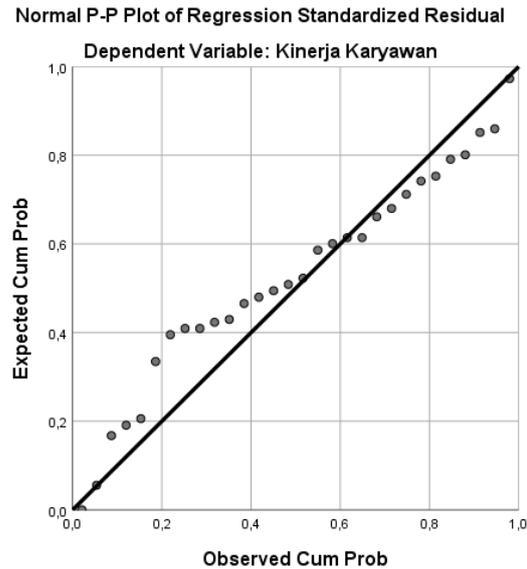
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil uji normalitas menggunakan standar residual diperoleh nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov*, yaitu pada 0,95 angka signifikansi *kolmogrov Smirnov* lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau $\text{sig} > 0.05$. Hal ini dapat memberikan penjelasan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal dan dapat digambarkan melalui p-plot berikut :



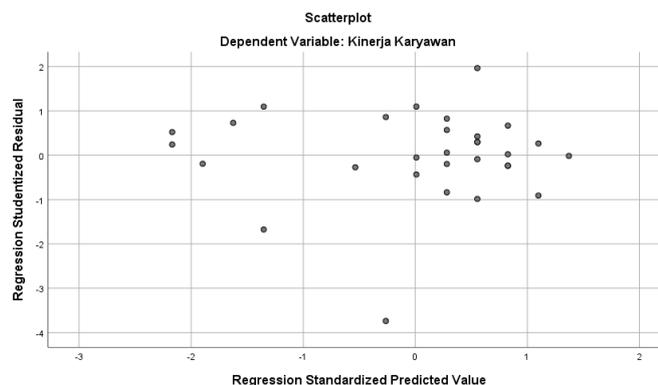
Gambar 4.2 Uji Normalitas

Sumber : Data Output SPSS 26

Gambar 4.8 Uji Normalitas

4.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini untuk menguji apakah model regresi dapat terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (z_{pred}) dengan residual (S_{resid}). Diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber : Data Output SPSS 26

Gambar 4.9 Uji Heterskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 4.9 dapat disimpulkan tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.8 Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan dari analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengolahan data menggunakan *SPSS 26 for Windows* dalam perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.38 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,479 ^a	,229	,202	5,679

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,229 \times 100\% = 29\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R-square), yaitu sebesar 0,229 dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa 29% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X). Sedangkan sisanya sebesar 79% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.9 Uji Hipotesis (Uji t)

untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, artinya untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel independen kompensasi (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja (Y)

Tabel 4.39 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,906	15,489		1,414	,168
	Kompensasi	,794	,275	,479	2,886	,007

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Output SPSS 26

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah sebagai berikut

$$t_{tabel} = (a ; df = n-k)$$

Keterangan :

a = 0,05 (5%)

n = jumlah responden

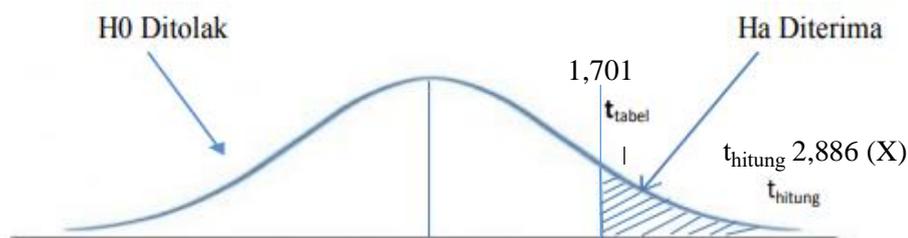
k = jumlah variabel

$$t_{tabel} = (0,05 ; 30-1-1)$$

$$t_{tabel} = 0,05 28$$

Kemudian mencari distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 1.701.

Diketahui bahwa nilai t_{Hitung} sebesar 2,886 dan t_{tabel} sebesar 1.701, maka $t_{Hitung} > t_{tabel}$ ($2,886 > 1.701$) artinya tolak H_0 dan diterima H_a yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kakada Pratama Mandiri.



Gambar 4.10 Kurva Uji Hipotesis

4.10 Pembahasan

Setelah dilakukan analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri yang dalam penelitian ini menggunakan unit analisis yang melibatkan seluruh karyawan divisi produksi PT Kakada Pratama Mandiri yang berjumlah 30 orang melalui metode pengumpulan data primer dan data sekunder menggunakan uji instrumen uji validitas dan uji reabilitas, dengan

menggunakan analisis deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan variabel kompensasi dan kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri. Pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi untuk mengukur tingkat korelasi atau hubungan antar variabel bebas (kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden pada PT Kakada Pratama Mandiri, pada variabel kompensasi menunjukkan hasil rata-rata dari 4 indikator yang digambarkan ke dalam 12 pernyataan dengan melibatkan 30 responden dengan nilai rata-rata sebesar 84,7%. yang dapat dikatakan bahwa indikator kompensasi termasuk kategori sangat baik. Dengan indikator upah dan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja dan standar Upah Minimum Regional (UMR) yang diberikan dengan tepat waktu dari responden karyawan mendapat nilai persentase 84,7% dengan kategori baik, lalu pada indikator insentif dengan menerima pemberian insentif setiap tahun sesuai dengan pencapaian kinerja dengan adil dan merata yang diberikan perusahaan dari responden mendapat presentase sebesar 83,7% dengan kategori baik, kemudian indikator tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari responden mendapat nilai persentase 84,7% dengan kategori baik. Pada indikator fasilitas berupa adanya sarana dan prasarana yang menunjang agar karyawan bekerja dengan nyaman dari responden memperoleh persentase 85,7%.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Kakada Pratama mandiri mengenai kompensasi ternyata indikator yang paling berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah fasilitas kerja yang diberikan perusahaan yang harus dipertahankan dan ditingkatkan berupa fasilitas tempat ibadah yang nyaman dengan cara adanya pemeliharaan dan perawatan rutin dengan menjaga kebersihan agar tempat ibadah tetap dalam kondisi yang baik, serta memastikan ketersediaan fasilitas saluran air mengalir dengan baik, lalu fasilitas berupa kendaraan yang tersedia di perusahaan dapat dilakukan dengan cara memastikan kendaraan yang digunakan aman memenuhi standar dan adanya perawatan rutin terawat agar kondisi kendaraan dapat digunakan secara optimal yang dapat meningkatkan efisiensi dan keselamatan di tempat kerja sehingga dengan menerapkan langkah tersebut tidak hanya memenuhi kebutuhan operasional tetapi meningkatkan kepuasan produktivitas karyawan yang membuat nyaman para pekerja.

Terdapat juga indikator kompensasi yang paling rendah dalam penelitian ini berupa insentif yang harus lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dengan cara dengan membuat program insentif yang transparan dengan pencapaian yang dapat diukur melalui penilaian kerja yang dilakukan secara adil berdasarkan pencapaian yang nyata dan memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan dengan melakukan komunikasi yang jelas tentang program

insentif kepada seluruh karyawan dan memberikan pemahaman bagaimana cara untuk dapat memenuhi syarat mendapatkan insentif sesuai harapan perusahaan kepada karyawan serta sediakan berbagai opsi insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden pada PT Kakada Pratama Mandiri pada variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil rata-rata dari 5 indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 30 responden dengan nilai rata-rata sebesar 78,8% yang dapat dikatakan bahwa indikator kinerja karyawan termasuk kategori baik. Dengan indikator kualitas karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan berusaha meminimalkan tingkat kesalahan saat bekerja dari responden memperoleh nilai persentase sebesar 87,3%. Lalu pada indikator kuantitas kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target melalui standar perusahaan yang berlaku dan menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan dari responden memperoleh nilai persentase sebesar 76,9%. Kemudian pada ketepatan waktu dengan menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien dari responden memperoleh persentase sebesar 76,6%. Pada indikator efektivitas yang menggunakan alat dan sarana yang sesuai aturan perusahaan dengan memenuhi tanggung jawab dalam menjalani pekerjaan memperoleh persentase sebesar 76,8%. Setelah itu, indikator kemandirian karyawan dapat bertanggung jawab menjalani pekerjaan secara mandiri dengan percaya diri dan menerima sudut pandang dari karyawan lain dari responden memperoleh nilai 76,7%

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Kakada Pratama Mandiri mengenai kinerja karyawan yang memiliki indikator yang paling berpengaruh besar adalah kualitas kerja yang harus terus dipertahankan dan ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan untuk kesempatan pengembangan karir untuk karyawan agar menambah keterampilan sehingga dapat memiliki tingkat kompetensi yang baik dalam bekerja dan memberikan umpan balik berupa penilaian kinerja supaya karyawan memahami di mana mereka harus memperbaiki, seperti kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan melalui kinerja, serta memberikan pemahaman tentang tugas sesuai dengan prosedur yang harus diikuti dalam menjalankan pekerjaan, seperti menguasai teknologi atau alat bantu yang digunakan dalam pekerjaan agar meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.

Adapun indikator yang paling rendah yang ditemukan dalam penelitian ini berupa indikator ketepatan waktu yang masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi dengan cara mengutamakan tugas yang paling penting dan mendesak yang perlu diselesaikan dengan tepat waktu melalui rencana kerja yang terperinci dengan mengembangkan keterampilan dalam mengevaluasi waktu kerja yang dijadikan sebagai acuan tinjauan perbaikan melalui komunikasi yang jelas antar karyawan sehingga menyelesaikan pekerjaan dengan kinerja yang maksimal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil dari penelitian variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan yang saling berhubungan dimana kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi hasil kinerja karyawan, seperti gaji dan upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan yang menjadi motivasi untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik, lalu kompensasi berupa insentif yang berperan sebagai apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian kinerja mereka sehingga karyawan dapat lebih produktif efektivitas kinerja diperusahaan terlaksana dengan baik, kemudian insentif yang diberikan perusahaan berupa tunjangan yang diberikan, seperti BPJS kesehatan sebagai perlindungan kesehatan pekerja dan BPJS ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap resiko ekonomi di masa depan yang dapat mendorong karyawan sehingga terciptanya karyawan yang terbuka memberikan ide inovatif dan berkontribusi untuk meningkatkan kualitas produk serta adanya fasilitas yang memadai yang diberikan perusahaan dapat memudahkan pekerjaan karyawan. Dengan perusahaan dapat mengevaluasi pencapaian kinerja karyawan serta dan memperhatikan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang menentukan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

4.10.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kakada Pratama Mandiri

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapat nilai koefisien konstanta sebesar 21,906 koefisien variabel variabel kompensasi (X) adalah sebesar 0,794 sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 21.906 + 0,794X$. Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui nilai konstanta 21.906. Secara matematis, nilai konstanta ini meyakinkan pada saat kompensasi bernilai 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 21.906. Kemudian nilai positif (0,794) menggambarkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,794 point maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan sebesar 0,506 point.

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai *kolmogrov Smirnov*, yaitu 0,95 angka *kolmogrov Smirnov* test tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau $\text{sig} > 0,05$. Hal ini memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh kuat R^2 sebesar $0,229 = 29\%$ ini berarti variabel bebas kompensasi memberikan kontribusi terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebesar 29% dan sisanya 79% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 2,886 dan t_{tabel} sebesar 1.701 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,886 > 1.701$) artinya tolak H_0 terima H_a yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kuat antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kakada Pratama Mandiri. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji-uji yang sudah dilakukan pada masing-masing variabel yang diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Kompensasi pada PT Kakada Pratama Mandiri berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata skor yaitu sebesar 84,7%. Dengan total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi baik. Dapat dilihat skor rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator fasilitas dengan persentase sebesar 85,7%, sehingga kompensasi yang harus selalu diterapkan pada PT Kakada Pratama Mandiri yang dominan nilai paling tinggi berupa fasilitas kerja dengan cara melakukan perawatan fasilitas terpelihara secara rutin untuk memastikan keamanan, kenyamanan, dan fungsional yang optimal. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil tanggapan responden terdapat pada indikator insentif dengan persentase sebesar 83,7% yang perlu ditingkatkan perusahaan dengan cara memberikan insentif yang adil dan transparan yang dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja,
2. Kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 78,8%. Dengan total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan baik. Dapat dilihat skor rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator kualitas dengan persentase sebesar 87,3%, sehingga perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menerima kompensasi yang adil dan kompetitif, seperti gaji dan tunjangan yang sesuai harapan karyawan. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan persentase sebesar 76,6% yang perlu ditingkatkan dengan cara melakukan evaluasi teratur tentang kinerja dan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan agar memperbaiki manajemen waktu.
3. Hasil penelitian pada PT. Kakada Pratama Mandiri yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21.906 + 294X$. Pengujian hipotesis diperoleh dengan nilai t_{Hitung} adalah sebesar 2,886 dan t_{tabel} sebesar 1.701, maka $t_{Hitung} > t_{tabel}$ ($2,886 > 1,701$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri

5.2 Saran

1. Kompensasi pada PT Kakada Pratama Mandiri sudah baik namun berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa indikator yang harus ditingkatkan perusahaan perihal pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk insentif agar perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan, dan mempertahankan bakat yang ada pada karyawan serta untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dengan strategi perusahaan menetapkan tujuan yang spesifik dan terukur yang harus dicapai oleh karyawan untuk memenuhi syarat mendapat insentif seperti mencapai target produksi melalui kinerja dengan sistem penilaian yang adil dengan cara memberikan

insentif atas pencapaian kinerja setiap tahunnya. Perusahaan mampu memberikan insentif bila karyawan mampu mencapai target produksi yang sudah ditetapkan

2. Kinerja karyawan pada PT Kakada Pratama Mandiri sudah baik, namun berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa indikator yang perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan lebih baik berupa ketepatan waktu yang bisa lebih menyelesaikan jumlah pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan dengan kinerja yang terlaksana efektif dan efisien dengan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang terbaik dengan strategi menetapkan tujuan yang berbatas waktu bagi karyawan agar karyawan fokus pada apa yang harus dicapai dengan cara memberikan umpan balik secara teratur melalui penilaian kinerja supaya karyawan memahami apa yang perlu diperbaiki dan memberikan pengembangan keterampilan, seperti *workshop* serta perusahaan membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang mencakup program kesejahteraan karyawan. Perusahaan mampu melakukan setiap tahunnya untuk karyawannya.
3. Penulis memberikan saran untuk penelitian selanjutnya untuk menambah luas jangkauan penelitian variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dari hasil penelitian ini yang dapat dijadikan sebagai referensi selanjutnya, sehingga peneliti dapat memperoleh penjelasan yang lebih baik dari variabel yang diteliti dan mengembangkan variabel lainnya serta mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa
- Aljabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Elmi, F.(2019). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Firdaus, V & Oetarjo, M (2022). *Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo: Umsida Press
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IMB SPSS 26*. Edisi ke sepuluh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika
- Heksarini, A. (2022). *Konsep Penilaian Kinerja*. Bogor: Halaman Moeka
- Kartika, R.T., et al. (2022). *Manajemen Kompensasi Konsep, Implementasi, dan Studi Kasus*. Bogor : IPB Press
- Kharutman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. Banten: CV AA.Rizky
- Marsinah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Sleman: CV Budi Utama
- Martoyo, S., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke lima. Yogyakarta : Penerbit bpfe UGM.
- Robbins *et al.*, (2019). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN
- Simbolon, S. (2021). *Prestasi Kerja Karyawan PT. Jayatech Palmindo Kabupaten Deli Serendang (Menguji Pengaruh kepemimpinan Transformasi, Budaya, Organisasi, dan Kompensasi)* Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Sugiyono, S. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi ke dua. Bandung: Alfabeta, cv.
- Setiana, A.R (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Putra Surya Sentosa
- Wibowo (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Jurnal

Yeremia, R. & Nuridin. (2022). “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk”, [online] vol.10 (1), pp. 2338 – 4794 <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v10i1.669> [diakses 2, Februari 2024]

Rialmi, Z. & Sasmanita. (2021). “Pengaruh kompensasi dan motivasi kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri”, [online] vol. 4 (2), pp. 2615 – 1995 <https://doi.org/10.33753/madani.v4i2.178> [diakses 2, Februari 2024]

Madison, M. & Hawari, Y. (2023). “Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pegawai PT Goodyear Indonesia Tbk Indonesia”, [online] vol. 3 (1), pp. 3746-5764 <https://ejournaljayabaya.id/ManajemenDiversitas/article/view/91> [diakses 2, Februari 2024]

Wirdiana, T. & Suryawan, I. (2022). “Pengaruh kompensasi, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Q”, [online] vol. 2 (2) pp. 2722-841x <http://djournals.com/arbitrase/article/view/441> [diakses 2, Februari 2024]

Suryanti, R. & Hidayat, R. (2022). “Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia”, [online] vol. 5 (3) pp. 2654 - 946 https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Kompensasi%2C+Disiplin+Kerja+Dan+Motivasi+Terhadap++Kinerja+Karyawan+PT.+Panasonic+Gobel+Energy+Indonesi&btnG= [diakses 26, Oktober 2023]

Pranata, Martini & Mustika. (2020). “Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Megatama”[online] vol. 1 (4) pp. 2721 – 6810 <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/1439> [diakses 2, Februari 2024]

Ariskha, Siregar & Safitri. (2020). “Pengaruh kompensasi finansial dan non kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia cabang Medan” [online] vol. 1 (1) pp. 106 – 111 <http://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/386> [diakses 8, Februari 2024]

Butar, Sulistyowati & Putra (2023). “ Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aristek Highpolymer vol. 2 (10) pp. 2963 – 1181 <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/930> [diakses 8, Februari 2023]

Media online

Idris. M. (2023). Daftar UMR Bogor 2023, Kota Bogor dan Kabupaten Bogor. *Kompas.com*. Tersedia di <https://money.kompas.com/read/2023/01/12/094320726/daftar-umr-bogor-2023-kota-bogor-dan-kabupaten-bogor?page=all> [diakses 22 Februari 2024]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data diri

Nama : Arieska Putri Ramanda
Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 22 November 2002
Alamat : Kampung Siliwangi RT 4 RW 3 Desa Cigombong
Kecamatan Cigombong Kabupaten Bogor Jawa Barat.
Agama : Islam
No. Telp/Hp : 085771094707

Riwayat Pendidikan

SD : SDN. Siliwangi
SMP : SMPN 2 Cigombong
SMA : SMAN 1 Cigombong

Bogor, 15 Juni 2024

Penulis

Arieska Putri Ramanda

Lampiran 1

SURAT PERNYATAAN RISET

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arieska Putri Ramanda

Npm : 021120375

Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi perusahaan yang akan saya riset, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Hendra Suherdi

Jabatan : Board of Director

Perusahaan : PT Kakada Pratama Mandiri

Alamat Perusahaan : Jl. Batutulis Gg. Jayatunggal No.3 Batutulis, Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor, Jawa Barat.

Waktu Penelitian : 6 Bulan

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, 15 Juni 2024

Yang menyatakan

Arieska Putri Ramanda

Lampiran 2

**KUSIONER PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KAKADA PRATAMA MANDIRI**

Kepada Yth Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. Kakada Pratama Mandiri
Ditempat.

Perkenalkan nama saya Arieska Putri Ramanda Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang sedang melakukan penelitian dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kakada Pratama Mandiri"

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan ketersediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena data pribadi anda tidak akan dipublikasikan sehingga dapat memberikan opini secara bebas. Jawaban tersebut merupakan kontribusi berharga bagi penelitian dan ilmu pengetahuan, maupun bagi kemajuan perusahaan. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan dan ketersediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan
2. Setiap pertanyaan dibawah ini mohon diberikan responden dengan memberikan tanda (√)

Data Responden

1. Jenis Kelamin
 - Pria
 - Wanita
2. Usia
 - 20 – 25 Tahun
 - 26 – 30 Tahun
 - 31 – 35 Tahun
 - > 35 Tahun
3. Pendidikan Terakhir
 - SD
 - SMP
 - SMA/SMK
 - Diploma/Sarjana
4. Lama Bekerja
 - < 1 Tahun
 - 1 - 2 Tahun
 - 3 – 5 Tahun
 - > 5 Tahun

Hormat Saya,

Arieska Putri Ramanda

Keterangan pilihan jawaban untuk pertanyaan dibawah ini :

SS = Sangat Setuju diberi skor (5)

ST = Setuju diberi skor (4)

RR = Ragu-Ragu diberi skor (3)

TS = Tidak Setuju diberi skor (2)

STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor (1)

Kompensasi

DAFTAR PERTANYAAN

No	Pertanyaan	SS	ST	RR	TS	STS
Upah dan Gaji						
1	Saya menerima upah dan gaji sesuai dengan beban kerja					
2	Saya menerima upah dan gaji secara tepat waktu					
3	Saya menerima gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR)					
Insentif						
4	Saya menerima insentif setiap tahunnya					
5	Saya menerima insentif sesuai dengan pencapaian kinerja					
6	Saya menerima insentif yang sama dengan karyawan yang lainnya dengan adil dan merata					
Tunjangan						
7	Saya menerima tunjangan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan					
8	Saya menerima Tunjangan Hari Raya setiap tahunnya					
9	Adanya fasilitas berupa tempat ibadah yang nyaman di perusahaan					
Fasilitas						
10	Adanya fasilitas berupa tempat ibadah yang nyaman di perusahaan					

No	Pertanyaan	SS	ST	RR	TS	STS
11	Adanya fasilitas berupa kendaraan yang tersedia di perusahaan					
12	Fasilitas yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman bekerja					

Keterangan pilihan jawaban untuk pertanyaan dibawah ini :

SL = Selalu diberi skor (5)

SR = Sering diberi skor (4)

KD = Kadang-kadang diberi skor (3)

PR = Pernah diberi skor (2)

TP = Tidak Pernah diberi skor (1)

Kinerja Karyawan

DAFTAR PERTANYAAN

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	PR	TP
Kualitas						
1	Karyawan memiliki tingkat kompetensi yang baik dalam bekerja					
2	Karyawan dapat menghasilkan kualitas produk yang baik melalui kinerja yang baik					
3	Karyawan berusaha meminimalkan tingkat kesalahan					
Kuantitas						
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang di targetkan					
5	Karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan berupa lembur					
6	Karyawan merasa malu jika hasil kerja tidak sesuai dengan standar perusahaan					
Ketepatan Waktu						
7	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
8	Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja secara maksimal					
9	Karyawan dapat memaksimalkan waktu kerja dengan membantu menyelesaikan pekerjaan yang lain					
Efektivitas						
10	Karyawan dapat mengikuti standar aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam bekerja					

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	PR	TP
11	Karyawan mengutamakan menggunakan alat dan sarana yang diberikan perusahaan untuk keselamatan kerja					
12	Karyawan dapat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam menjalani pekerjaan					
Kemandirian						
13	Karyawan dapat melakukan pekerjaan secara mandiri					
14	Karyawan memiliki rasa percaya diri untuk membuat keputusan dalam bekerja					
15	karyawan dapat bekerjasama dan menerima sudut pandang dari karyawan lain					

Lampiran 3

Jawaban Kuesioner X dan Y

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	total
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	50
4	3	2	1	4	4	5	5	4	4	4	4	44
4	4	1	4	4	4	4	5	4	3	2	1	40
4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	48
4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	48
5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	49
4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	45
4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	51
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
4	4	4	3	3	3	1	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

Lampiran 4

Nilai r_{tabel}

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 5

Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Lampiran 6

Uji Validitas dan Reabilitas

		Correlations												
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	,407*	,571**	,416*	,590**	,396*	,238	,354	,543**	,336	,449*	,252	,720**
	Sig. (2-tailed)		,026	,001	,022	,001	,030	,206	,055	,002	,069	,013	,179	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	,407*	1	,445*	,744**	,329	,438*	,067	,329	,186	,345	,423*	,352	,649**
	Sig. (2-tailed)	,026		,014	,000	,076	,015	,727	,076	,326	,062	,020	,057	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	,571**	,445*	1	,534**	,525**	,294	,271	,006	,282	,418*	,597**	,520**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,001	,014		,002	,003	,115	,148	,973	,131	,021	,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	,416*	,744**	,534**	1	,518**	,471**	,168	,178	,252	,387*	,265	,300	,688**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000	,002		,003	,009	,375	,346	,178	,034	,156	,108	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	,590**	,329	,525**	,518**	1	,425*	,649**	,277	,408*	,275	,395*	,271	,758**
	Sig. (2-tailed)	,001	,076	,003	,003		,019	,000	,138	,025	,142	,031	,148	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	,396*	,438*	,294	,471**	,425*	1	,289	,304	,238	,231	,139	,247	,565**
	Sig. (2-tailed)	,030	,015	,115	,009	,019		,121	,103	,206	,220	,464	,189	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	,238	,067	,271	,168	,649**	,289	1	-.013	,140	-.164	,040	,014	,402*
	Sig. (2-tailed)	,206	,727	,148	,375	,000	,121		,945	,459	,388	,832	,941	,028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	,354	,329	,006	,178	,277	,304	-.013	1	,408*	,389*	,211	,348	,448*
	Sig. (2-tailed)	,055	,076	,973	,346	,138	,103	,945		,025	,034	,263	,060	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	,543**	,186	,282	,252	,408*	,238	,140	,408*	1	,174	,374*	,258	,563**
	Sig. (2-tailed)	,002	,326	,131	,178	,025	,206	,459	,025		,358	,042	,168	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	,336	,345	,418*	,387*	,275	,231	-.164	,389*	,174	1	,471**	,661**	,575**
	Sig. (2-tailed)	,069	,062	,021	,034	,142	,220	,388	,034	,358		,009	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	,449*	,423*	,597**	,265	,395*	,139	,040	,211	,374*	,471**	1	,795**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,013	,020	,000	,156	,031	,464	,832	,263	,042	,009		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	,252	,352	,520**	,300	,271	,247	,014	,348	,258	,661**	,795**	1	,678**
	Sig. (2-tailed)	,179	,057	,003	,108	,148	,189	,941	,060	,168	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,720**	,649**	,765**	,688**	,758**	,565**	,402*	,448*	,563**	,575**	,700**	,678**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,028	,013	,001	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.630**	.339	.329	.096	.431*	.338	.255	.180	.073	.258	.231	.224	.546**	.378*	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000	.067	.076	.615	.017	.068	.174	.340	.701	.169	.220	.234	.002	.039	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.630**	1	.416*	.577**	.335	.128	.437*	.511**	.249	.044	.207	.269	.164	.537**	.430*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000		.022	.001	.070	.502	.016	.004	.185	.816	.273	.151	.385	.002	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.339	.416*	1	.716**	.048	.162	.382*	.471**	.178	.277	.145	.295	.300	.406*	.214	.698**
	Sig. (2-tailed)	.067	.022		.000	.803	.392	.037	.009	.347	.138	.444	.114	.108	.026	.257	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.329	.577**	.716**	1	.336	.083	.511**	.499**	.329	.503**	.272	.391*	.086	.408*	.204	.747**
	Sig. (2-tailed)	.076	.001	.000		.069	.663	.004	.005	.076	.005	.146	.032	.653	.025	.279	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.096	.335	.048	.336	1	.397*	.060	.258	.634**	.406*	.047	.070	.120	.168	.080	.519**
	Sig. (2-tailed)	.615	.070	.803	.069		.030	.751	.169	.000	.026	.806	.715	.529	.376	.672	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.431*	.128	.162	.083	.397*	1	.331	.160	.376*	.277	-.107	-.058	.020	.180	.029	.428*
	Sig. (2-tailed)	.017	.502	.392	.663	.030		.074	.399	.041	.138	.575	.760	.917	.342	.880	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.338	.437*	.382*	.511**	.060	.331	1	.469**	.140	.467**	.206	.170	-.047	.200	.212	.582**
	Sig. (2-tailed)	.068	.016	.037	.004	.751	.074		.009	.461	.009	.275	.368	.805	.290	.260	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.255	.511**	.471**	.499**	.258	.160	.469**	1	.353	.041	.003	.099	-.007	.130	-.073	.492**
	Sig. (2-tailed)	.174	.004	.009	.005	.169	.399	.009		.055	.831	.989	.604	.970	.493	.702	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.180	.249	.178	.329	.634**	.376*	.140	.353	1	.368*	.013	-.129	.135	-.078	-.078	.466**
	Sig. (2-tailed)	.340	.185	.347	.076	.000	.041	.461	.055		.046	.947	.495	.477	.683	.681	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.073	.044	.277	.503**	.406*	.277	.467**	.041	.368*	1	.380*	.293	.030	.138	.080	.563**
	Sig. (2-tailed)	.701	.816	.138	.005	.026	.138	.009	.831	.046		.038	.116	.875	.466	.676	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.258	.207	.145	.272	.047	-.107	.206	.003	.013	.380*	1	.496**	.315	.313	.389*	.467**
	Sig. (2-tailed)	.169	.273	.444	.146	.806	.575	.275	.989	.947	.038		.005	.089	.093	.034	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.231	.269	.295	.391*	.070	-.058	.170	.099	-.129	.293	.496**	1	.347	.444*	.430*	.518**
	Sig. (2-tailed)	.220	.151	.114	.032	.715	.760	.368	.604	.495	.116	.005		.061	.014	.018	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.224	.164	.300	.086	.120	.020	-.047	-.007	.135	.030	.315	.347	1	.468**	.517**	.447*
	Sig. (2-tailed)	.234	.385	.108	.653	.529	.917	.805	.970	.477	.875	.089	.061		.009	.003	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.546**	.537**	.406*	.408*	.168	.180	.200	.130	-.078	.138	.313	.444*	.468**	1	.543**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.026	.025	.376	.342	.290	.493	.683	.466	.093	.014	.009		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.378*	.430*	.214	.204	.080	.029	.212	-.073	-.078	.080	.389*	.430*	.517**	.543**	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.039	.018	.257	.279	.672	.880	.260	.702	.681	.676	.034	.018	.003	.002		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.602**	.678**	.638**	.747**	.519**	.428*	.582**	.492**	.466**	.563**	.467**	.518**	.447*	.634**	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.018	.001	.006	.010	.001	.009	.003	.013	.000	.004	
	N	30	30	30	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).