

JURNAL MANAJEMEN DIVERSITAS

VOLUME 2 NOMOR 3, AGUSTUS 2022

**PENGARUH SOFTSKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK.**

KCP PULOGADUNG
Ji One Vareza dan Mustangin

**ANALISIS PENGARUH GROSS PROFIT MARGIN DAN
RETURN ON EQUITY TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN
SEKTOR MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Andriani Lubis dan Cindy Sefira

**PENGARUH DIVIDEND PER SHARE DAN EARNING PER SHARE
TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR**

Riah Ukur Br Ginting dan Ni Putu Erdina Aprilina Putri

**PENGARUH BAURAN PROMOSI DAN PERSEPSI HARGA
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN**

Tony Lionel dan Evi Susanti

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GLOBAL BINTANG TIMUR EXPRESS JAKARTA**

Yusmita Hawari dan Aditya Dwi Pramudita

**PENGARUH PROMOSI ONLINE DAN SOCIAL MEDIA
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK TOKO SPORT**

Zurlina Lubis dan Siti Fitriyani

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MITRA USAHA INDONESIA**

Zainuddin dan Mohamad Allail Fauzul



JURNAL MANAJEMEN DIVERSITAS

VOLUME 2 NOMOR 3, AGUSTUS 2022

PENANGGUNG JAWAB

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jayabaya

PEMIMPIN REDAKSI

Riah Ukur Bir. Ginting, SE, MM

DEWAN REDAKSI

Dr. Mustangin Amin, SE., MM

Dr. Kasmir, SE., MM

Dr. Muhammad Rizan, SE, MM

Ir. Saut Pane, MBA

Rini Yulia Sasmiyati, SE, MM

ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jayabaya
Jl. Pulomas Kav. 23 Jakarta 13210
Email: jurnaldiversitas@gmail.com
Telp: 021-4700901

JURNAL MANAJEMEN DIVERSITAS

VOLUME 2 NOMOR 3, AGUSTUS 2022

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGARUH SOFTSKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK. KCP PULOGADUNG Ji One Vareza dan Mustangin	102 - 112
ANALISIS PENGARUH GROSS PROFIT MARGIN DAN RETURN ON EQUITY TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN SEKTOR MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA Andriani Lubis dan Cindy Sefira	113 - 123
PENGARUH DIVIDEND PER SHARE DAN EARNING PER SHARE TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR Riah Ukur Br Ginting dan Ni Putu Erdina Aprilina Putri	124 - 137
PENGARUH BAURAN PROMOSI DAN PERSEPSI HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN Tony Lionel dan Evi Susanti	138 - 145
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL BINTANG TIMUR EXPRESS JAKARTA Yusmita Hawari dan Aditya Dwi Pramudita	146 - 154
PENGARUH PROMOSI ONLINE DAN SOCIAL MEDIA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK TOKO SPORT Zurlina Lubis dan Siti Fitriyani	155 - 160
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA USAHA INDONESIA Zainuddin dan Mohamad Allail Fauzul	161- 171

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL BINTANG TIMUR EXPRESS JAKARTA

Yusmita Hawari dan Aditya Dwi Pramudita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
hawariyusmita@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Global Bintang Timur Express (J&T Express). Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan pada PT.Global Bintang Timur Express (J&T Express) sebanyak 52 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji hipotesis antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Global Bintang Timur Express (J&T Express) diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,894 > 2,009$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (Kompensasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Sedangkan hasil analisa koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,233 yang berarti pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Global Bintang Timur Express (J&T Express) sebesar 23,3%.

PENDAHULUAN

Perkembangan dan keberlanjutan suatu perusahaan tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak seluruh kegiatan baik manajerial maupun operasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengusaha membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja dan kemauan kerja tinggi. Agar kedua persyaratan tersebut diperoleh perusahaan harus mampu merancang system kompensasi dengan baik agar dapat memotivasi karyawan mencapai prestasi kerja maksimal. Alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi baik kompensasi yang bersifat materi maupun tidak. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya.

Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia supaya mereka bersedia melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, sebab umumnya terdapat hubungan yang erat antara kompensasi dan prestasi para karyawan.

PT. Global Bintang Timur Express (J&T Express) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman/ekspedisi barang. J&T Express merupakan perusahaan pengiriman paket kilat yang menerapkan perkembangan teknologi sebagai sistem dasar. Perusahaan ini berharap agar kinerja karyawan tinggi pada semua divisi, terutama

pada divisi kurir (sprinter) karena divisi itu merupakan ujung tombak agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat.

Dari hasil prapenelitian diperoleh data yang menunjukan bahwa kinerja karyawan pada PT. Global Bintang Timur Express (J&T Express) mengalami penurunan pada periode 2017-2020, yang diformulasikan pada tabel berikut :

Tabel 1
Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
Periode 2017 – 2020

Tahun	Jumlah karyawan	Kriteria				
		Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang	Buruk
2017	50	30	13	7	-	-
2018	48	27	15	6	-	-
2019	50	24	17	9	-	-
2020	52	24	18	10	-	-

Sumber: PT. Global Bintang Timur Express

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Global Bintang Timur Express (J&T Express), Jakarta.

TINJAUAN TEORI

Kinerja Karyawan

Sinambela (2016 : 480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Stephen Robbins (2016: 480) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Menurut Rivai dan Basri (2016 : 482), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Syafriz dan Aida (2007:155) Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor personal/Individual, meliputi unsur mengetahui, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan arahan, dorongan/semangat, dan dukungan pada karyawan.
3. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
4. Faktor system, meliputi system kerja, fasilitas kerja/ infrastruktur yang disediakan oleh organisasi
5. Faktor kontekstual, meliputi tekanan lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis kemampuan (ability) dan kemampuan reality (knowledge and skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan

diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sementara menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemampuan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas.

Adanya indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016 : 260) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas hasil pekerjaan

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas hasil pekerjaan

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

5. Kamandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

Kompensasi

Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2018 : 304) Menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Menurut Martoyo (2016 : 218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employess*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Menurut Wibowo (2017 : 289) kompensasi merupakan kontrol prestasi terhadap penggunaan dengan atau jasa yang telah diberikan

oleh tenaga kerja. kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan penggunaan tenaga kerjanya.

Malayu Hasibuan (2018 : 117) Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi Kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Menurut Malayu Hasibuan (2018:121) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pimpinan dengan karyawan. karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

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

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

4. Stabilitas karyawan

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

5. Disiplin

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

6. Pengaruh serikat buruh

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

7. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*Direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compasation*) atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung, terdiri dari:

- a. Gaji, yaitu balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Menurut Andrew F. Sikula dalam buku Malayu Hasibuan (2018 : 119), "Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pemimpin, atau posisi klerik, atas dasar yang teratur seperti tahunan an, Caturwulan, bulanan, atau mingguan". Menurut Wibowo (2017 : 290), " gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.
- b. Upah, yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Menurut Edwin B. Flippo dalam buku Malayu Hasibuan (2018 : 119), " Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi". menurut Andrew F. Sikula dalam buku Malayu Hasibuan (2018 : 119), " konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja atau berdasarkan jumlah jam kerja". Wibowo (2017 : 290), " Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan".
- c. Insentif, yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Wibowo (2017 : 290), " Insentif merupakan kontraprestasi diluar upah atau gaji, Dan mempunyai hubungan dengan prestasi, sehingga dinamakan pula sebagai *pay for performance*".

2. Kompensasi tidak langsung, berupa kesejahteraan Karyawan yaitu segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan agar meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan, hal tersebut dilakukan dengan cara pemberian *Benefit* dan *service*. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga dan darmawisata. Menurut Andrew F. Sikula (2018 : 119), "Benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua atau pensiun, waktu libur, kesehatan, dan tabungan. sedangkan servis adalah

berupa fisik atau barang, seperti mobil perusahaan, lapangan atletik, dan pesta Natal”.

Menurut Ivancevich (2017 : 293) Faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

1. *The labor market*, pasar tenaga kerja

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas.

2. *The economy*, kondisi ekonomi

Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

3. *The government*, pemerintah

Pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui Pengendalian upah.

4. *Unions*, perserikatan

Serikat Pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran apabila Serikat Pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi

5. *The labor budget*, anggaran tenaga kerja

Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja dalam perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

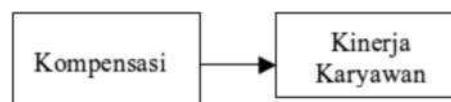
Dalam era globalisasi sekarang ini kompensasi merupakan kebutuhan dasar yang dijadikan karyawan untuk mencari dan bertahan terhadap sebuah pekerjaan. Hasibuan (2017 : 119) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting bagi sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Dalam hal ini, sejak awal sudah menjadi motivasi karyawan dalam melakukan segala kegiatannya dalam perusahaannya. Maka dari itu kompensasi menjadi bagian yang sangat penting dalam proses evaluasi karyawan sendiri dalam memutuskan apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak dalam sebuah perusahaan.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah dan kajian teori maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Global Bintang Timur Express

H₂: Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Global Bintang Timur Express

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang akan di kaji dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (*independent variable*), yaitu kompensasi dan variable terikat (*dependent variable*), yaitu Kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu, dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand 2006:231). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Global Bintang Timur Express (J&T Express) sejumlah 52 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi sebagai sumber data penelitian. Selanjutnya sebagai sumber data peneliti Arikunto (2002:112) menyatakan: “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi selanjutnya jumlah subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10%-15% sampai dengan 20% -25% atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari segi dana, waktu dan tenaga.” Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 atau hanya berjumlah 52 orang, maka keseluruhan jumlah populasi juga ditetapkan sebagai jumlah sampel.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dengan operasional variable sebagai berikut :

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi	1. Upah dan gaji	a. Upah	Skala Likert
		b. Gaji	
	0. Insentif	c. Kinerja Individu	
		d. Waktu kerja lembur	
		e. Tepat waktu	
	0. Tunjangan	f. Asuransi Kesehatan	
		g. Jaminan Kecelakaan	
		h. Tunjangan sesuai posisi	
	0. Fasilitas	i. Kendaraan	
		j. Pakaian Seragam	
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	a. Keterampilan	Skala Likert
		b. Ketelitian	
		c. Kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas	
	0. Kuantitas	a. Jumlah unit yang diselesaikan	
	0. Ketepatan	b. Disiplin	

	waktu	c. datang tepat waktu	
		d. menyelesaikan tugas tepat waktu	
	0. Komitmen kerja	a. memiliki komitmen dalam bekerja	
		b. tanggung jawab pada pekerjaan	
	0. Kemandirian	c. mampu bekerja secara individu	

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang diukur. Kuesioner yang dikatakan sah apabila memiliki butir-butir pertanyaan kuesioner yang saling berhubungan dengan konsep-konsep yang diinginkan. Apabila ada pertanyaan yang tidak berhubungan berarti pertanyaan tersebut tidak sah dan akan dihilangkan atau diganti dengan konsep pertanyaan lain yang lebih sah. Syarat agar dikatakan valid adalah r hitung r table.

Uji validitas dilakukan dengan metode *Pearson* atau metode korelasi *Product Moment*, yaitu dengan mengkorelasikan butir skor pada kuesioner dengan skor totalnya. Uji coba pengukur tersebut dilakukan responden dimana responden tersebut diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Apabila dalam perhitungan ditemukan pertanyaan yang tidak valid atau tidak sah, ada kemungkinan pertanyaan tersebut disajikan kurang baik, susunan kata-kata atau isi kalimatnya yang menimbulkan penafsiran yang berbeda, sehingga perlu diubah.

Sedangkan teknik untuk mengukur reliabilitas instrument dengan menggunakan skala likert dapat menggunakan rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach* (α) $> 0,6$ yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). dimana jumlah variabel bebas dan variabel terikat tidak lebih dari satu. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan terjadi terhadap produktivitas kerja karyawan jika terjadi perubahan insentif. Penelitian menggunakan regresi linear sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

dimana:

Y = Variabel Terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi atau *slope* garis regresi

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2012, 96)

Analisis korelasi (r) adalah suatu tinjauan untuk menentukan tingkat hubungan antara 2 atau lebih dari variabel-variabel yang berhubungan sebab akibat.

- ♦ Jika $r = 1$ atau r mendekati 1 disebut hubungan positif yang kuat. Artinya jika X bertambah, maka Y bertambah sedangkan variabel Y bertambah
- ♦ Jika $r = -1$ atau mendekati -1 disebut hubungan negatif yang kuat. Artinya jika variabel X bertambah maka variabel Y berkurang
- ♦ Jika $r = 0$ maka tidak ada hubungan antara X dan Y dan jika r mendekati 0 disebut hubungan antara x dan y lemah

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah bagian dari variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi dalam variabel independent dan

dinotasikan dengan R^2 . Nilai R^2 berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika makin baik estimasi modal dalam menggambarkan data, maka makin dekat nilai R ke nilai 1.

5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui validitas dan reliabel kuisioner perlu dilakukan pengujian data kuisioner dengan menggunakan uji t. Uji t ini digunakan untuk memberikan pengaruh yang signifikan antara variabel x dan y dimana apabila nilai t dihitung lebih besar dari t tabel maka menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat dari hasil regresi dan nilai t tabel dapat melalui $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$.

- ♦ Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh X terhadap Y.
- ♦ Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh X terhadap Y.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Variable Kompensasi

Berdasarkan nilai perhitungan dengan program SPSS 25 maka diperoleh r dari semua butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa r lebih besar dari r yaitu (0,268). Maka untuk pengujian uji validitas instrumen Kompensasi (X) dinyatakan valid karena $r > r$. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir-butir pertanyaan mampu untuk mengukur apa yang ingin diukur (Valid).

Tabel 4

Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi

Uji Validitas			
No.	R	R	Keputusan
Butir 1	0,637	0,268	Valid
Butir 2	0,594	0,268	Valid
Butir 3	0,486	0,268	Valid
Butir 4	0,721	0,268	Valid
Butir 5	0,673	0,268	Valid
Butir 6	0,746	0,268	Valid
Butir 7	0,561	0,268	Valid
Butir 8	0,710	0,268	Valid
Butir 9	,0864	0,268	Valid
Butir 10	0,546	0,268	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,899	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel hasil uji reliabilitas kompensasi, dapat diperoleh nilai *cronbach's alpha* yaitu sebesar 0,899, dimana nilai standar reliabilitas yaitu $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa data dan kuisioner dalam penelitian ini telah reliabel dan memberi hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukurannya.

2) Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai perhitungan dengan Program SPSS 25 maka diperoleh r dari semua butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

Uji Validitas			
No.	R	R	Keputusan
Butir 1	0,499	0,268	Valid
Butir 2	0,568	0,268	Valid
Butir 3	0,620	0,268	Valid
Butir 4	0,734	0,268	Valid
Butir 5	0,374	0,268	Valid
Butir 6	0,697	0,268	Valid
Butir 7	0,586	0,268	Valid
Butir 8	0,532	0,268	Valid
Butir 9	0,644	0,268	Valid
Butir 10	0,642	0,268	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pada tabel dari uji validitas dapat diketahui bahwa r lebih besar dari r yaitu (0,268). Maka untuk pengujian uji validitas instrumen Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena $r > r$. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir-butir pertanyaan mampu untuk mengukur apa yang ingin diukur (Valid).

Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,862	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel hasil uji reliabilitas kinerja karyawan, dapat dilihat nilai reliabilitas kuesioner (*cronbach's alpha*) yaitu sebesar 0,862, dimana nilai standar reliabilitas yaitu $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa data dan kuisioner dalam penelitian ini telah reliabel dan memberi hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukurannya

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi adalah hubungan secara linier antar variabel X dan variabel Y. Analisis ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil dari analisis regresi sederhana menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel 8.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 138,317 + 0,478X$$

dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- 138,317 adalah nilai konstanta yang berarti apabila jika kompensasi sebesar 0 maka kinerja karyawan sebesar 138,317
- a. 0,478 adalah nilai koefisien regresi dari kompensasi berarti jika peningkatan kompensasi sebesar satu persen maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,478

Tabel 8
Hasil uji regresi linier sederhana

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	138,317	34,348		4,027	,000
Kompensasi	,478	,123	,482	3,894	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau keeratan hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dibawah ini adalah hasil perhitungan korelasi yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25, yaitu sebagai berikut :

Tabel 9

Nilai koefisien korelasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan

Correlations		Kompensas i	Kinerj a
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,482
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	,482	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.29 diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel (X) Kompensasi dengan variabel (Y) Kinerja Karyawan yang menghasilkan angka 0,482 dan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,000. Angka tersebut menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel X (Kompensasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) cukup kuat dan positif.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan kecocokan antara kedua variabel. Atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 10. Berdasarkan tabel tersebut di atas diperoleh nilai R dapat diketahui kontribusi pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 23,3% maka berpengaruh positif, artinya jika semakin tinggi kompensasi diberikan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawannya. Sedangkan sisanya 76,7% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini. Yang tidak diteliti diantaranya kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, inisiatif dan kompetensi.

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,482	,233	,217	79,48869

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear dengan menggunakan SPSS versi 25. Tujuan dilakukan analisis tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Bintang Express (J&T Express).

Dari hasil perhitungan koefisien variabel kompensasi (X) sebesar 0,478 sedangkan konstanta sebesar 138,317 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 138,317 + 0,478X$, jadi konstanta sebesar 138,317 adalah nilai konstanta yang berarti apabila jika kompensasi sebesar 0 maka kinerja karyawan sebesar 138,317, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,478 adalah nilai koefisien regresi dari kompensasi berarti jika peningkatan kompensasi sebesar satu persen maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,478.

Seberapa besar kontribusi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diukur melalui analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau derajat keeratan, berdasarkan perhitungan koefisien korelasi antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh (r) sebesar 0,482. Hal ini menunjukkan pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan berhubungan positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa hubungannya searah yang artinya jika kompensasi diberikan kepada karyawan secara efektif maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,894 > 2,009$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat hubungan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas sudah jelas hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Bintang Express (J&T Express).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompensasi (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Global Bintang Express (J&T Express). Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sebesar 0,478 dengan tingkat signifikan ($0,00 < 0,05$). Hasil perhitungan koefisien korelasi di peroleh nilai (r) sebesar 0,482 atau 48,2% hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) cukup kuat.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai r sebesar 0,233 atau 23,3% variabilitas kinerja karyawan yang terjadi disebabkan oleh kompensasi. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 23,3% sedangkan sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal lain ini tidak diteliti oleh penulis. Sedangkan dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai t sebesar 3,894 dan t sebesar 2,009 oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,894 > 2,009$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikan 0,000 Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Global Bintang Express (J&T Express), maka penulis ingin kemukakan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dan untuk karyawan yang kurang berprestasi diberikan semangat supaya termotivasi untuk memperbaiki kesalahan dan mengoptimalkan kinerjanya agar tercapai semua tujuan yang diinginkan dan untuk kemajuan perusahaan.
2. Diharapkan PT. Global Bintang Express (J&T Express) memberikan kompensasi yang se layak dan adil guna menghasilkan kinerja yang optimal. Karena dengan adanya pemberian kompensasi secara layak dan adil berpengaruh besar dan positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dayan, Anto., (1994). *Pengantar Metode Statistik Jilid I*, LP3ES., Jakarta :
- Hasibuan, H. Melayu., S.P, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta
- Wibowo., 2017. *Manajemen Kinerja*, Cetakan ke Dua Belas. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Roni Binsar., (2020). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Matondang Zulkifli., "Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian." *Jurnal Tabularasa* 6.1 (2009): 87-97.
- Sugiyono., (2013) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung
- Hasibuan., Melayu., S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Dua puluh dua. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris., Nurhaifa., 2019. *Modul Statistika*. Universitas Jayabaya
- Sinambela., Lijan Poltak., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sujarweni., V. Wiratna., 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sulistiyani., Ambar Teguh dan Rosidiah., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Pujadi., Arko dkk. 2019. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Jakarta: Universitas Jayabaya.