

PENELITIAN MANDIRI

L A P O R A N P E N E L I T I A N



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GLOBAL BINTANG TIMUR
EXPRESS (J&T EXPRESS)**

Oleh:

Dra. Yusmita Hawari, M.M. (0310115902)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JAYABAYA
JAKARTA
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

1. a. Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tiki Indonesia
 - b. Kategori Penelitian : III
 2. Ketua Penelitian
 - a. Nama Lengkap dan Gelar : Dra. Yusmita Hawari, M.M.
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. Pangkat Akademik : Lektor
 - d. Jabatan/ Struktural : -
 - e. Program Studi/ Fakultas : Manajemen/Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 3. Lokasi Penelitian : Jakarta
 4. Kerja sama dengan Institusi Lain : -
 5. Lama Penelitian : 6 Bulan
 6. Biaya Kegiatan : Rp. 5.000.000
-

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jakarta, Maret 2019

Peneliti,

Dr. Jakfar, S.E., M.M.

Dra. Yusmita Hawari, M.M.

Mengetahui

Ketua Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat

Victor A Simanjuntak, S. Sos., Msi.

KATA PENGANTAR

Atas rahmat Allah S.W.T, penulsi dapat menyelesaikan laporan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Bintang Timur Express (J&T Express)” yang ditulis dalam rangka pelaksanaan Tridarma Pegruruan Tinggi di lingkungan Universitas Jayabaya.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga penyusunan laporan ini. Khususnya kepada manajemen PT. Global Bintang Timur Express (J&T Express), yang telah membantu penulis dalam mendapatkan data dan informasi yang diperlukan untuk penyusunan laporan penelitian ini.

Jakarta, September 2019

Penulis

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Global Bintang Timur Express (J&T Express).

Pendekatan pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Sampel pada penelitian yaitu karyawan pada PT.Global Bintang Timur Express (J&T Express) sebanyak 52 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu 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%.

Saran pada penelitian ini Diharapkan perusahaan memberikan kompensasi yang baik untuk karyawan guna menghasilkan kinerja yang optimal. Karena adanya kompensasi yang baik akan berpengaruh besar dan positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN TEORI.....	8
2.1 Tinjauan Teori	8
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	20
2.3 Kerangka berpikir.....	22
2.4 Perumusan Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.2. Variabel Penelitian	24
3.3. Populasi dan Sampel.....	24
3.4. Teknik Pengumpulan Data	25
3.5 Teknik Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Deskripsi perusahaan.....	36
4.2 Analisis Deskriptif.....	38
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
BAB V PENUTUP.....	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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. Agar mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan kontribusi yang baik dengan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menyusun berbagai strategi dalam mengelola sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini tentu selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2011:57) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

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. Seiring dengan perkembangan bisnis perdagangan online yang melaju pesat, maka pelaku bisnis membutuhkan jasa pengiriman barang atau kurir untuk dapat menyalurkan barang dagangan hingga ke tangan konsumen dengan baik dan tepat waktu. Jaringan luas yang dimiliki J&T Express memfasilitasi layanan express bagi pelanggan seluruh Indonesia. Perusahaan ini berharap pada kinerja karyawan yang tinggi pada semua divisi, utamanya pada divisi kurir (sprinter) karena pada divisi inilah ujung tombak dari perusahaan agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan pasar jasa nasional. Karena menurut mereka kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan.

Hal ini ternyata berjalan lurus dengan beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kinerja. Mangkunegara (2013:67) mengatakan Kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Gilmer dalam Sutrisno (2014;77) mengatakan kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dalam pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja, hasil dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

Dari hasil observasi pada tanggal 27 September 2021 diperoleh data yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Global Bintang Timur Express (J&T Express) mengalami penurunan pada periode 2017 – 2020, yang diformulasikan pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan

Kriteria	Nilai	Keterangan
A	91-100	Sangat Baik
B	80-90	Baik
C	70-79	Cukup
D	61-69	Kurang
E	<60	Buruk

Sumber : PT. Global Bintang Timur Express (J&T Express)

Tabel 1.2

Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2017 – 2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria				
		A	B	C	D	E
2017	50	30	13	7	-	-
2018	48	27	15	6	-	-
2019	50	24	17	9	-	-

2020	52	24	18	10	-	-
------	----	----	----	----	---	---

Sumber dari PT. Global Bintang Timur Express (J&T Express)

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil dari kinerja karyawan dalam 4 tahun terakhir terlihat masih adanya kinerja karyawan dalam kategori cukup. Hal ini jika dibiarkan terus menerus mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan kompensasi yang layak dan adil. Karena kompensasi merupakan salah cara perusahaan meningkatkan prestasi kinerja dan motivasi karyawan. Kompensasi sendiri adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Rahmawati : 2017). Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan cukup adil, akan mendorong karyawan lebih baik dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan dasar inilah menjadi landasan peneliti bahwa pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga kompensasi yang diterima rendah maka kesejahteraan karyawan pun berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat kerja dalam pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan perusahaan tersebut tidak tercapai dengan baik. Oleh karena itu, PT. Global Bintang Timur Express perlu meningkatkan kinerja

karyawan melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan layak.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL BINTANG TIMUR EXPRESS (J&T EXPRESS) JAKARTA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada sebagai berikut:

1. Penurunan kinerja karyawan pada PT.Global Bintang Timur Express (J&T Express)
2. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan sebelumnya, maka peneliti membatasi masalah tentang “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Global Bintang Timur Express (J&T Express) Jakarta”. Kinerja karyawan dipilih karena permasalahan yang dihadapi PT.Global Bintang Timur Express (J&T Express) Jakarta salah satunya adalah penurunan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah – masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain : Bagaimana

pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Global Bintang Timur Express (J&T Express) Jakarta.

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan berdasarkan perumusan yang disebutkan, maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Global Bintang Timur Express (J&T Express) Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai:

1. Bagi peneliti

peneliti mendapatkan, menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bidang sumber daya manusia secara riil, khususnya mengenai tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya mengelola kinerja karyawan yang terjadi pada perusahaan

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi dipergustakaan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian – penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Tinjau Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Lijan Poltak Sinambela (2016 : 480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga Pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Robbins, (2016 : 480).

Beberapa pengertian Kinerja yang dikemukakan beberapa pakar lain (Lijan Poltak Sinambela, 2016) Dapat disajikan seperti berikut ini:

1. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch dan Keeps, 1992).
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada ada pada diri pekerja (Griffin, 1987).
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy dan Premeaux, 1993).
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan Tingkat kemampuan tertentu. kesediaan dan keterampilan

seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard, 1993).

5. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya (Casio, 1992).
6. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi (Schermerhorn, Hunt, dan Osborn, 1991).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999). Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen sebagai berikut:

1. Hasil kerja yang dicapai secara Individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh Sejarah perorangan atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, Orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti Orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. meskipun demikian, Orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan Hak dan wewenang tersebut.
3. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Untuk mengetahui kinerja organisasi perlu dilakukan pengukuran, adapun indikator kinerja organisasi ini antara lain efektivitas dan efisiensi (Kast dan Rosenzweig, 2016) 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.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses Bagaimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu. umpan balik kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar standar organisasi, Lijan Poltak Sinambela (2016 : 514).

Penilaian atau dalam berbagai kepastakaan lazim disebut evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi, atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu. Simanjuntak (2016 : 519).

Murphy (2016) Menggambarkan tiga tujuan penilaian kinerja yang mempengaruhi penilaian, yaitu tujuan penilaian yang langsung mempengaruhi penilaian; tujuan penilaian yang tidak langsung mempengaruhi penilaian, melalui proses kognitif dasar, termasuk observasi, *encoding*, dan pemanggilan; dan tujuan penilaian yang dapat mempengaruhi di mana penilai memasukkan informasi perilaku yang dinilai ketika membuat judgement tentang kinerjanya.

Menurut T. V. Rao (2016 : 521), tujuan penilaian diri atau penilaian kinerja individu adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengikhtisarkan.
 - a. Berbagai tindakan yang telah diambil pegawai dalam kaitan dengan aneka fungsi yang bertalian dengan perannya.

- b. Keberhasilan dan kegagalan pegawai sehubungan dengan fungsi-fungsi itu.
 - c. Kemampuan-kemampuan yang pegawai Perlihatkan dan kemampuan-kemampuan yang dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dan berbagai dimensi manajerial, serta perilaku aku yang telah diperlihatkan nya selama setahun
2. Mengenali akan kebutuhan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya di dalam organisasi dengan mengidentifikasi dukungan yang diperlukan dari pimpinan dan orang-orang lainnya di dalam organisasi.
 3. Menyampaikan kepada pimpinan yang berkepentingan, apa yang sudah dicapai dan refleksinya agar ia mampu meninjau prestasinya sendiri dalam perspektif yang benar dan dalam penilaian yang yang lebih objektif.
 4. Memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan anak inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan manajerial.

Menurut Dessler (Muchlisin, 2020), penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Sastrohadiwiryono (2002), penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Mathis dan Jackson (2006), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Dikutip dari Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosida (2016 : 333) adapun fokus masing-masing orientasi penilaian adalah:

1. Penilaian berdasarkan hasil Tipe penilaian ini dimulai dengan merumuskan kinerja pegawai dengan didasarkan pada pencapaian tujuan organisasi, atau dapat dikatakan dengan mengukur hasil hasil akhir.

2. Penilaian berdasarkan perilaku Dalam model penilaian ini kinerja akan difokuskan pada sarana dan sasaran serta bukan hasil akhir. dengan demikian perilaku pegawai yang sesuai dengan sarana yang tersedia dan sasaran yang ingin dicapai.
3. Penilaian dengan berdasarkan *judgement based performance appraisal* Kualitas pekerjaan merupakan bagian substansi yang tidak dapat diabaikan. konsentrasi dari penilaian yang dilakukan tentunya akan mengidentifikasi Bagaimana pencapaian kualitas pekerjaan yang dilakukan.

2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dikatakan oleh Chung dan Megginson dalam buku Ambar teguh sulistiyani dan Rosidah (2018 : 325), bahwa penilaian kinerja merupakan “ *a way of measuring the contribution of individuals to their organization.*” Dapat dipahami bahwa kinerja adalah sebagai cara untuk mengukur kontribusi pegawai kepada organisasi. Dengan mengetahui kontribusi pegawai, maka selanjutnya dapat digunakan sebagai upaya menyusun program penghargaan dan kompensasi, disamping untuk program peningkatan kemampuan individu juga.

2.1.1.4. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang pengaruhi 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.

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. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan keterampilan kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan penilaian kinerja. Dimana penilaian kerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.

2.1.1.5. Unsur – unsur yang dinilai dalam penelitian kinerja karyawan

Menurut (Hasibun, 2002:59) unsur – unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan

2. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan – peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

3. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat berkeja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4. Bekerja sama
Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya.
5. Kecapakan
Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam – macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
6. Tanggu jawab
Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksananya. Pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku pekerjaannya.

2.1.1.6. Indikator Kinerja

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.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, bonus karyawan, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tunai tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah buruk. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*Reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

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. Bagaimanapun SDM bekerja dalam organisasi telah memberikan pengorbanan waktu, tenaga, pikiran, bahkan konsentrasi ujian bersifat material juga dilakukan. atas usaha-usaha yang dilakukan secara langsung atau tidak langsung, perlu dihargai secara memadai. untuk itu skema kompensasi hendaknya mendapatkan keadilan.

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.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan. Dale Yoder Ph. D. mengemukakan: balas jasa membuat anggota tim kerja Dapat bekerjasama dan berprestasi, Untuk jelasnya definisi kompensasi menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut:

1. Melayu S.P. Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
2. William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
3. Andrew F. Sikula, Kompensasi adalah segala sesuatu yang di konstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Dalam sebuah organisasi Segala kegiatan pasti mempunyai Tujuan Agar tercapainya tujuan dari perusahaan, Seperti halnya kompensasi. Menurut Kasmir, (2017: 236-238) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai berikut :

1. Memberikan hak karyawan

Kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja.

2. Memberikan rasa keadilan

Pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan.

3. Memperoleh karuan yang berkualitas

Dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar. Sebaiknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik.

4. Mempertahankan karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bahkan timbul ketakutan akan dikeluarkan jika bekerja dengan tidak baik.

5. Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya.

6. Pengendalian biaya

Pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover* karyawan.

7. Memenuhi peraturan pemerintah

Pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi.

8. Menghindari konflik

Dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku.

Sedangkan 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.

Sedangkan menurut Kasmir, 2017: 236-238) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai berikut :

1. Memberikan hak karyawan

Kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja.

2. Memberikan rasa keadilan

Pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan.

3. Memperoleh karuan yang berkualitas

Dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar. Sebaiknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik.

4. Mempertahankan karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bahkan timbul ketakutan akan dikeluarkan jika bekerja dengan tidak baik.

5. Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya.

6. Pengendalian biaya

Pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover* karyawan.

7. Memenuhi peraturan pemerintah

Pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi.

8. Menghindari konflik

Dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2018 : 118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*Direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. kompensasi Langsung

a. Gaji pokok

Gaji adalah 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 klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan an, Caturwulanan, bulanan, atau mingguan”. Menurut Wibowo (2017 : 290), “gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.

b. Upah

Upah adalah 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

Insentif adalah 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

a. Kesejahteraan Karyawan

sejahteraan Karyawan adalah 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”.

2.1.2.4.Indikator Pemberian Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan bahwa kompensasi mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing karyawan yang menerimanya. Hal ini karena setiap individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:235) indikator kompensasi adalah:

1. Gaji/upah

Upah dan Gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan karyawan atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan sebagai pelindung kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

4. Fasilitas

Pengertian Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

2.1.2.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Kasmir (2017:250-252) faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu :

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan.

b. Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 (lima belas) tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja 5 (lima) tahun atau 10 (sepuluh) tahun. Pertimbangan adalah dengan waktu kerja yang semakin lama, maka jasa yang diberikan perusahaan juga lebih lama.

c. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya seseorang yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

d. Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Karyawan yang memperoleh jabatan baru, misalnya seorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan yang sebelumnya belum memiliki jabatan sekarang diangkat atau memperoleh jabatan sebagai supervisor, maka akan ada tambahan uang jabatan di komponen penggajiannya.

e. Jenjang kepangkatan / golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Misalnya karyawan semua memiliki kepangkatan IIIB dengan gaji pokok jika keangkatannya naik menjadi IIIC. Maka gaji pokoknya akan naik sesuai dengan aturan perusahaan.

f. Prestasi kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar meningkat, misalnya dengan kinerja yang baik maka ada kenaikan jabatan, jenjang kepegangatan, bonus atau penghargaan lainnya.

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.

2.1.2.6. 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 di terima 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.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terkait dengan metode penelitian, hasil, pembahasan yang digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan oleh M. Ilham Hendriansyah tahun 2021 dengan judul “pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomobil Prima Niaga” . Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani dan Dewi Adnyani pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan, perbedaannya yaitu variabel yang diukur untuk mempengaruhi kinerja karyawan tidak menggunakan variabel intervening.
3. Penelitian dilakukan oleh Roni Binsar Tua Pasaribu 2020 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan studi kasus di perusahaan Taruna Jaya”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi.
4. Penelitian dilakukan oleh Sagita Sukma Haryani, Djahur Hamid, dan Heru Susilo pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini *indicator* penelitian yang ukur dalam variabel kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja, sehingga adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya akan meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan besarnya

koefisien korelasi berpengaruh antara variabel kompensasi finansial dan non finansial dengan variabel motivasi kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.821, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan motivasi kerja termasuk dalam kategori sangat kuat, dengan begitu motivasi kerja akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
Edi Nugroho (2013)	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bmkg stasiun Geofisika Manado.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Bmkg stasiun geofisika manado .	Dalam penelitian ini metode yang di gunakan yaitu Regresi Linier Berganda.	Hasil dari jurnal penelitian ini yaitu kontribusi pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y(kinerja karyawan kantor Bmkg stasiun Geofisika Manado) sebesar 57,76 % dan sisanya 42,24 % ditentukan oleh variabel lain
Yuli Suwati (2013)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas hijau Samarinda.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas hijau samarinda serta mencari variabel mana yang berpengaruh.	Metode ini di gunakan yaitu Regresi linear berganda.	Hasil dari jurnal penelitian adalah analisis menggunakan SPSS versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3. 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 2.1
Kerangka Berfikir



2.4. Perumusan Hipotesis

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

- 1) H_a : terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Global Bintang Timur Express (J&T Express) Jakarta
- 2) H_0 : tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Global Bintang Timur Express (J&T Express) Jakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Global Bintang Timur Express (J&T Express), Jl. K.S Tubun No. 75B, RT 2/ RW 3 Petamburan, Kecamatan Tanah Abang Jakarta Pusat Adapun penelitian ini dilakukan pada bulan September 2021 hingga selesai.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala yang ditetapkan oleh peneliti dalam mempelajari dan menemukan informasi, kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2008;38). Penelitian ini menggunakan variabel yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2008:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kompensasi (X)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2008;40). Di dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y)

3.3 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. Jadi penelitian ini menggunakan *Sensus dan Sample Jenuh*.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang tepat dan akurat dalam penyusunan skripsi ini perlu didahului dengan pengumpulan data sehingga dapat ditarik kesimpulan yang tepat, untuk itu diperlukan metode tertentu yang dapat dipakai sebagai dasar penelitian. Untuk mendapatkan data diperlukan dalam penyusunan skripsi ini, maka peneliti dalam mengumpulkan data menggunakan cara sebagai berikut:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan memperoleh data dari:

a. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki disebut observasi langsung, sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki.

b. Wawancara

Penelitian yang dilakukan dengan cara mewawancarai langsung pihak-pihak yang ada di perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap keterangan atau informasi yang diberikan

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini, dan data dari perusahaan yang diteliti.

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana. Definisi operasional adalah unsur yang membantu dalam penelitian, karena definisi operasional menunjukkan pada aspek, indikator, serta alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian.

Definisi operasional masing-masing variabel adalah :

1. Kompensasi (X), 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.
2. Kinerja Karyawan (Y), Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam, beberapa pakar ahli memandangnya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara yang lain memandangnya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Tabel 3.1

Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA PENGUKURAN
Kompensasi (X)	1. Upah dan gaji	a. Upah	Skala Likert
		b. Gaji	
	2. Insentif	c. Kinerja Individu	
		d. Waktu kerja lembur	
		e. Tepat waktu	
	3. Tunjangan	f. Asuransi Kesehatan	
		g. Jaminan Kecelakaan	
		h. Tunjangan sesuai posisi	
	4. Fasilitas	i. Kendaraan	
		j. Pakaian Seragam	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	a. Keterampilan	Skala Likert
		b. Ketelitian	
		c. Kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas	
	2. Kuantitas	a. Jumlah unit yang diselesaikan	
	3. Ketepatan waktu	a. Disiplin	
		b. datang tepat waktu	
		c. menyelesaikan tugas tepat waktu	
	4. Komitmen kerja	a. memiliki komitmen dalam bekerja	
		b. tanggung jawab pada pekerjaan	
	5. Kemandirian	a. mampu bekerja secara individu	

3.4.2 Teknik Skala

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur jawaban dari pertanyaan yang diberikan kepada responden. Skala likert ini digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi dari seseorang tentang fenomena sosial. Adapun skor yang dinilai dengan angka sebagai berikut:

Tabel 3.2

Jawaban skor penelitian dan skala likert

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penulisan skripsi ini, metode analisis data yang digunakan yaitu kualitatif dan kuantitatif.

1. Metode kualitatif, dilakukan terhadap data berupa informasi uraian dalam bahasa kemudian dengan data lainya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran atau sebaliknya.
2. Metode kuantitatif, analisis data yang dituangkan untuk menerangkan suatu angka atau membandingkan dari beberapa gambaran baru, kemudian dijelaskan kembali dalam bentuk kalimat atau uraian.

3.5.1 Teknis Analisis Deskriptif

Menurut sugiyono (2012:206) pengertian statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum dan generalisasi. Perhitungan deskriptif statistik dapat dilakukan melalui analisis persentase

digunakan untuk mengetahui jumlah jawaban terbanyak dalam bentuk persentase terutama dalam mendeskripsikan data responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa berkerja.

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

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 $r_{hitung} \geq r_{table}$.

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. Rumus yang digunakan adalah teknik *Product Moment*, sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Nilai korelasi Product Moment

N = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor butir pertanyaan

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum x^2$ = Jumlah skor butir pertanyaan kuadrat (x)

$\sum Y^2$ = Jumlah skor total kuadrat (y)

$\sum xy$ = Jumlah perkalian butir pertanyaan (x) dan skor (y)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto, reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. 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.

Rumus reliabilitas menggunakan formulasi Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2_j}{s^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

s_j = varians responden untuk item 1

s^2 = jumlah varians skor total 1

3.5.2 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

Nilai a dapat dihitung dengan rumus

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

Nilai b dapat dihitung dengan rumus

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

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

3.5.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)

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.

- I. Jika : $r = 1$ atau r mendekati 1 disebut hubungan (+) kuat. Artinya jika X bertambah, maka Y bertambah sedangkan variabel Y bertambah
- II. Jika : $r = -1$ atau mendekati -1 disebut hubungan (-) kuat. Artinya jika variabel X bertambah maka variabel Y berkurang
- III. Jika : $r = 0$ maka tidak ada hubungan antara X dan Y
- IV. Jika : $r \rightarrow 0$ (mendekati 0) disebut hubungan antara x dan y lemah
- V. X = variabel bebas dan Y = variabel tidak bebas, Y berubah, jika X mengalami perubahan

Tabel 3.3
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

3.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

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. Berikut adalah rumus dari R^2 , yaitu:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

3. 5.5 Uji Hipotesis *thitung*

Hipotesis yang benar harus memenuhi persyaratan yaitu valid atau reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabel kuisisioner perlu dilakukan pengujian data kuisisioner 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 sig a = 0,05 dengan df = n – k.

Kesimpulan :

- Apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh secara simultan.
- Apabila t hitung > t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya ada pengaruh secara simultan.

$$\text{Rumusnya : } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \quad \text{atau} \quad t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

J&T Express didirikan pada tanggal 20 Agustus 2015, dan sampai pada saat ini mendukung pertumbuhan e-commerce yang ada di Indonesia. Pada hari itu secara resmi PT. Global Jet Express (J&T Express) sekaligus meresmikan kantor pusatnya di Pluit, Jakarta Utara. Meskipun perusahaan ini adalah perusahaan baru dibidang jasa pengiriman barang dan ekspedisi, namun J&T optimis akan menjadi jasa unggulan dan menjadi pilihan bagi masyarakat Indonesia.

Pergeseran pasar dari tradisional ke pasar digital lewat media internet, menjadikan kebutuhan masyarakat yang sangat tinggi akan jasa ekspedisi. Perubahan ini terlihat pada hal pengiriman barang, yang sebelumnya lazim dilakukan oleh barang industri dan produksi, maka saat ini mulai didominasi barang-barang retail. Melihat peluang demikian, maka J&T hadir dengan menawarkan keunggulan yang kompetitif dan inovatif. Namun, dengan usia yang sangat muda J&T telah berhasil mampu mengsejajarkan diri dengan perusahaan-perusahaan ekspedisi besar di Indonesia. Bagaimana tidak, belum genap berumur dua tahun, J&T Express sudah mampu menjangkau seluruh area di Indonesia. Hal ini disebabkan pengaruh besarnya dari sisi kreatifitas dari mantan CEO Oppo Indonesia bernama Jet Lee

Prestasi yang berhasil diraih bisa dibilang sangat baik mengingat sejarah J&T sendiri tidak begitu panjang. Hal ini dikarenakan founder J&T, Jet Lee yang telah membangun jaringan Oppo Indonesia selama tiga tahun sebelumnya. Maka, ketika J&T berdiri dan mulai beroperasi, mereka tidak harus memulainya dari nol karena sudah memiliki jalur-jalur distribusi di Indonesia.

Berkat strategi Robin yang ekspansif, dalam waktu singkat J&T Express mulai dikenal masyarakat luas dan menjadi penantang serius bagi perusahaan

logistic yang sudah eksis puluhan tahun. Pada oktober 2017 hingga saat ini artikel ini dibuat, Robin diangkat sebagai pimpinan perusahaan (CEO) dari J&T Express. Agar memenangkan persaingan atau setidaknya “survive” setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai keunikan dan nilai lebih yang ditawarkan untuk pelanggannya. Inovasi harus terus dilakukan untuk mendapatkan “formula” yang tepat agar memenangkan persaingan memperebutkan “market share”. Sadar bahwa tidak mungkin kesuksesan dapat diraih atas kerja sendiri, maka J&T menggandeng beberapa pihak dalam membangun infrastrukturnya.

Beberapa contoh kerja sama J&T dengan perusahaan lainya adalah

- a. berafiliasi dengan Garuda Indonesia Cargo untuk pengiriman lewat udara
- b. Menggandeng IDEA yang kepanjanganya Indonesia E-commerce Association sebagai asosiasi E-commerce Indonesia
- c. Menggandeng Asperindo yaitu asosiasi perusahaan jasa pengiriman express Indonesia
- d. Membangun kerjasama dengan Shopee dan situs-situs marketplace lainnya yang mana mampu mendobrak pertumbuhan pengiriman J&T Express
- e. Menggaet Deddy Corbuzier sebagai brand ambassador sejak Desember 2016
- f. Pada bulan Maret 2018 melebarkan sayapnya ke Vietnam dan Malaysia

Akibat dari keberhasilan kerjasama tersebut sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Pertumbuhan yang dilakukan J&T Express sepanjang kuartial 1 tahun 2017 saat itu bisa mencapai 20 persen per bulan. Bahkan hasil daripada kerjasama dengan mereka terhitung dapat meraup keuntungan hingga mencapai 100 persen hingga 200 persen. Penyebaran konter J&T di seluruh wilayah Indonesia berbeda dengan jasa kurir lainnya. Biasanya, dalam satu kecamatan bisa ditemui ½ konter dengan franchise, maka J&T express lebih focus pada satu konter untuk satu kecamatan.

4.1.2 Visi & Misi J&T Express

Visi

Memajukan dan mengembangkan perusahaan jasa titipan/cargo dengan manajemen resiko yang handal, terkemuka dan dipercaya oleh masyarakat diseluruh Indonesia, serta mensejahterakan masyarakat kurang mampu.

Misi

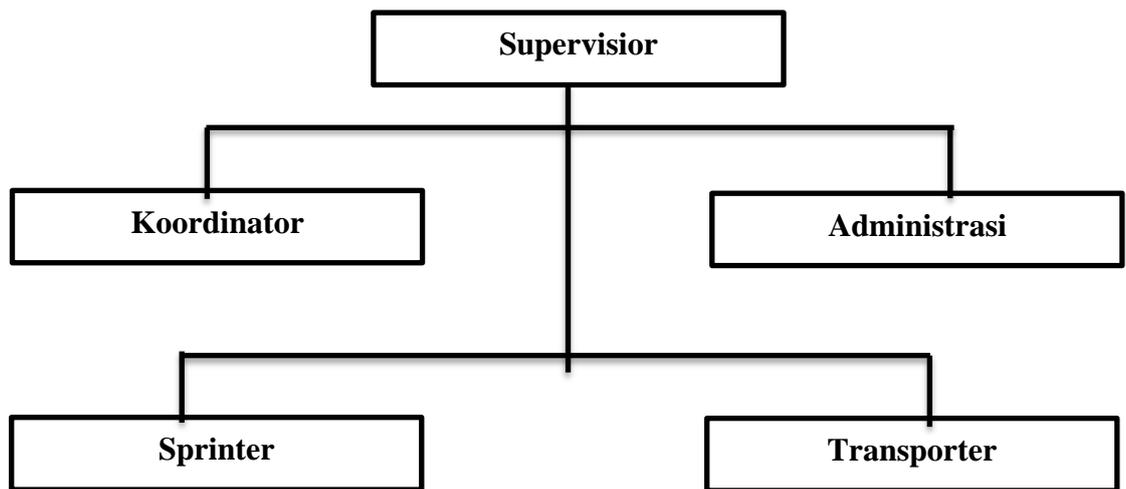
1. Menyediakan produk jasa angkutan/ titipan ke seluruh pelosok Indonesia dengan mengutamakan kepuasan customer
2. Menyelenggarakan kegiatan usaha yang menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi komunitas perusahaan untuk berkontribusi secara maksimal demi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan.
3. Menjalankan bisnis cargo atau jasa titipan dan manajemen resiko secara etikal untuk meningkatkan nilai pemegang saham secara maksimal.
4. Berperan serta dalam usaha pengembangan ekonomi nasional
5. Berusaha dan berkerja dengan semangat, bertumbuh kembang bersama pelanggan dan peningkatan modal untuk kepentingan pemegang saham
6. Turut serta membantu pemerintah dalam mengurangi kemiskinan dengan memberi santunan kepada anak yatim piatu dan kaum dhuafa
7. Membuka lapangan kerja bagi masyarakat luas, terutama masyarakat mengengah kebawah dengan pengahasilan maksimal sesuai kebutuhan pemerintah
8. Membantu pemerintah dalam peningkatan ekonomi rakyat dengan pendistribusian barang-barang kebutuhan rakyat sampai pelosok tanah air dengan harga yang terjangkau.

4.1.3 Struktur Organisasi J&T Express

Struktur organisasi suatu perusahaan digambarkan dalam suatu bagian organisasi yang merupakan diagram dan memperlihatkan interaksi, tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Perusahaan J&T Express



Berikut adalah Job description dari setiap unit perusahaan J&T Express yang terdiri dari :

1. Supervisor
 - a. Melakukan supervisi kinerja team (Admin, Koordinator dan Sprinter)
 - b. Berkoordinasi dengan regional manager terkait dengan operasional droppoint
 - c. Memastikan operasional droppoint berjalan dengan lancar
 - d. Mengkoordinir team dan menangani permasalahan drop point
 - e. Membuat perencanaan target droppoint bulan berikutnya dan evaluasi kinerja droppoint bulan sebelumnya
 - f. Mengembangkan jaringan untuk memperoleh customer
 - g. Menyampaikan dan memastikan kebijakan dari pusat dijalankan oleh Droppoint
 - h. Memebuat perjanjian kerjasama dengan customer
 - i. Monitoring dan melaporkan produktifitas Drop Point

- j. Melakukan recruitment untuk penambahan team yang selanjutnya akan diserahkan ke HRD area
2. Koordinator
 - a. Mengkoordinir Spinder dalam melaksanakan Pick Up dan Delivery paket
 - b. Berkoordinasi dengan Supervisor terkait dengan operasional sprinter
 - c. Bertanggung jawab terhadap paket incoming dan paket outgoing
 - d. Bertanggung jawab untuk memeriksa paket, AWB beserta onkos kirim yang telah disetorkan oleh sprinter
 - e. Menangani pick up di drop point
 - f. Melakukan monitoring paket incoming
 - g. Melakukan follow up dan penanganan complain dari customer
 3. Administrasi
 - a. Melakukan input AWB
 - b. Melakukan transfer uang pendapatan
 - c. Melaporkan hasil pendapatan COD, DFOD, PP-CASH
 - d. Bertanggung jawab terhadap penggunaan AWB
 - e. Membuat laporan keuangan Petty Cash
 - f. Melakukan order point of purchase (POP) dan pendataan asset
 - g. Membuat laporan presensi karyawan droppoint
 - h. Melakukan input air way bill
 - i. Bertanggung jawab pada call center
 4. Sprinter atau kurir
 - a. Melaksanakan delivery paket
 - b. Melaksanakan pick up paket tepat waktu
 - c. Bersikap sopan dan ramah kepada semua pelanggan
 - d. Melaporkan kepada koordinator mengenai paket bermasalah
 - e. Melaporkan kepada coordinator apabila terhadap customer yang memiliki prospek bagus
 - f. Menyerahkan paket, uang beserta AWB kepada koordinator
 - g. Melakukan open market untuk mendapatkan customer
 5. Transporter
 - a. Mempunyai tugas yang bawa mobil pick – up ketika mau ngirim.

4.2 Analisis Deskriptif

Distribusi frekuensi responden dalam penelitian ini dibedakan menurut jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden secara keseluruhan ditunjukkan dalam tabel-tabel berikut ini:

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Bintang Express (J&T Express). Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Bintang Express (J&T Express). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 52 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan responden. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti dijelaskan sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden penelitian berdasarkan jenis kelamin yang ada pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik jawaban responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin

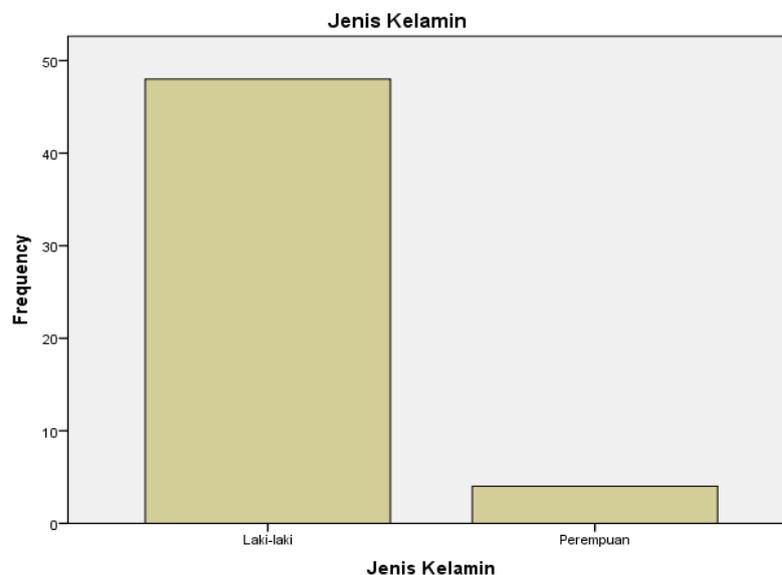
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	48	92,3	92,3	92,3
Perempuan	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas mengenai distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, jumlah seluruh responden sebanyak 52 orang dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 48 orang atau 92,3% dan perempuan berjumlah 4 orang atau 7,7% , hal ini menunjukkan bahwa jumlah laki-laki yang berkerja di PT Global Bintang Express (J&T Express) lebih banyak daripada wanita. Tabel 4.1 dapat disajikan dalam bentuk grafik seperti gambar 4.2 berikut ini:

Gambar 4.2

Jenis Kelamin Responden



Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

2. Responden Berdasarkan Usia Reponden

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden penelitian berdasarkan usia responden yang ada pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2

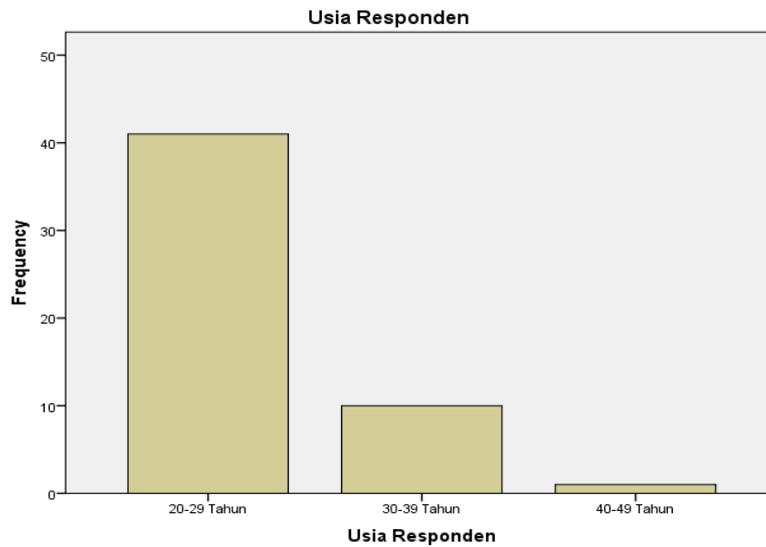
Karakteristik jawaban responden berdasarkan usia reponden

		Usia Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	41	78,8	78,8	78,8
	30-39 Tahun	10	19,2	19,2	98,1
	40-49 Tahun	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas mengenai distribusi responden berdasarkan usia, diketahui bahwa dari 52 responden dapat diketahui bahwa umur responden terbanyak adalah 20-29 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau 78,8% diikuti dengan usia responden 30-39 tahun sebanyak 10 orang atau 19,2% , usia 40-49 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau 1,9%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Global Bintang Timur (J&T Express) sebagian besar masih berusia muda dan pada usia yang sangat produktif. Tabel 4.2 dapat disajikan dalam bentuk grafik seperti gambar 4.3 sebagai berikut:

Gambar 4.3
Usia Responden



Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan yang ada pada tabel sebagai berikut:

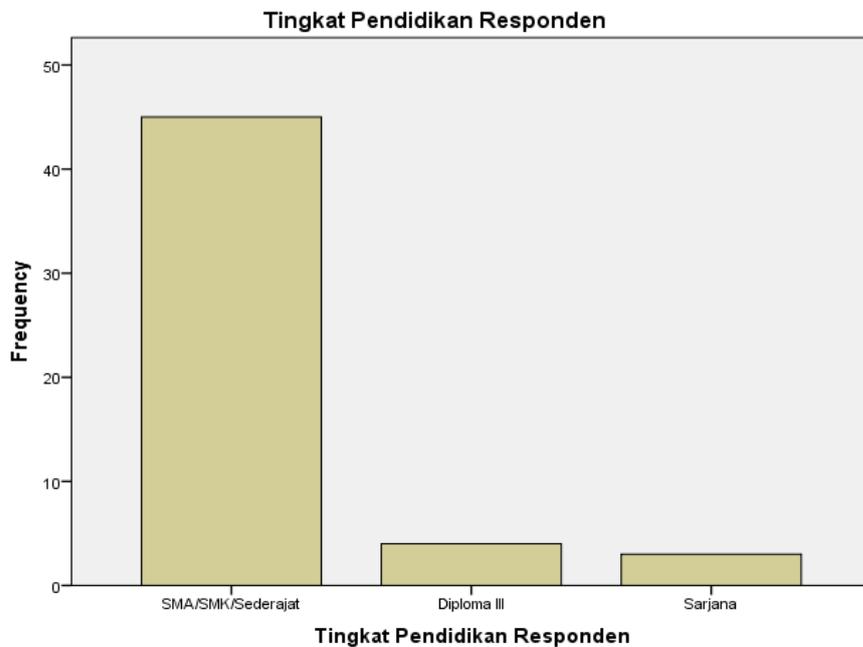
Tabel 4.3
Karakteristik jawaban responden berdasarkan tingkat pendidikan

		Tingkat Pendidikan Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/Sederajat	45	86,5	86,5	86,5
	Diploma III	4	7,7	7,7	94,2
	Sarjana	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas mengenai distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa dari 52 responden sebanyak 45 orang atau 86,5% berpendidikan SMA/SMK/ sederajat, sebanyak 4 orang atau 7,7% berpendidikan diploma dan 3 orang atau 5,8% berpendidikan sarjana (S1). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang ditempuh sebagian besar karyawan PT Global Bintang Timur Express (J&T Express) adalah SMA/SMK/ sederajat. Tabel 4.3 dapat disajikan dalam bentuk grafik seperti gambar 4.4 sebagai berikut:

Gambar 4.4
Tingkat Pendidikan Responden



Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

4.2.2 Tanggapan Dari Responden Mengenai Kompensasi (X)

1. Perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart gaji di pasar tenaga kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai perusahaan dalam memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart gaji di pasar tenaga kerja, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.4

Karakteristik jawaban responden mengenai perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart gaji di pasar tenaga kerja

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	1	1,9
	Kurang Setuju	3	5,8
	Setuju	19	36,5
	Sangat Setuju	29	55,8
	Total		52

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.4 menyatakan bahwa dimensi tingkat upah dan gaji atas pertanyaan “Perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart gaji di pasar tenaga kerja” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (5,8%) menyatakan kurang setuju, 19 responden (36,5%) menyatakan setuju dan 29 responden (55,8%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar gaji di pasar tenaga kerja”.

2. Hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan mendapatkan kenaikan gaji, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Karakteristik jawaban responden mengenai hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan kenaikan gaji

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	1,9
Kurang Setuju	7	13,5
Setuju	15	28,8
Sangat Setuju	29	55,8
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.5 menyatakan bahwa dimensi tingkat upah dan gaji atas pertanyaan “Hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (13,5%) menyatakan kurang setuju, 15 responden (28,8%) menyatakan setuju dan 29 responden (55,8%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “Hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji”

3. Insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Karakteristik jawaban karyawan mengenai insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	3	5,8
Setuju	14	26,9
Sangat Setuju	35	67,3
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.6 menyatakan bahwa dimensi tingkat insentif atas pertanyaan “insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (5,8%) menyatakan kurang setuju, 14 responden (26,9%) menyatakan setuju dan 35 responden (67,3%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya”

4. Insentif yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai insentif yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Karakteristik jawaban karyawan mengenai insentif yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	5	9,6
Setuju	10	19,2
Sangat Setuju	37	71,2
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.7 menyatakan bahwa dimensi tingkat Insentif atas pertanyaan “Insentif yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (9,6%) menyatakan kurang setuju, 10 responden (19,2%) menyatakan setuju dan 37 responden (71,2%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “Insentif yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan”.

5. Pemberian bonus oleh perusahaan selalu tepat waktu

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai Pemberian bonus oleh perusahaan selalu tepat waktu, sebagaimana pada tabel berikut ini

Tabel 4.8

Karakteristik jawaban karyawan mengenai pemberian bonus oleh perusahaan selalu tepat waktu

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	3	5,8
Setuju	12	23,1
Sangat Setuju	37	71,2
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.8 menyatakan bahwa dimensi tingkat Insentif atas pertanyaan “Pemberian bonus oleh perusahaan selalu tepat waktu” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (5,8%) menyatakan kurang setuju, 12 responden (23,1%) menyatakan setuju dan 37 responden (71,2%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “Insentif yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan”.

6. Fasilitas kesehatan atau asuransi yang saya terima dari perusahaan sudah baik

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai fasilitas kesehatan atau asuransi yang saya terima dari perusahaan sudah baik, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Karakteristik jawaban karyawan mengenai fasilitas kesehatan atau asuransi yang saya terima dari perusahaan sudah baik

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	4	7,7
Setuju	14	26,9
Sangat Setuju	34	65,4
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.9 menyatakan bahwa dimensi tingkat Tunjangan atas pertanyaan “Fasilitas kesehatan atau asuransi yang saya terima dari perusahaan sudah baik” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (7,7%) menyatakan kurang setuju, 14 responden (26,9%) menyatakan setuju dan 34 responden (65,4%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “Fasilitas kesehatan atau asuransi yang saya terima dari perusahaan sudah baik”

7. Besarnya jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai Besarnya jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Karakteristik jawaban karyawan mengenai besarnya jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	3,8
Kurang Setuju	5	9,6
Setuju	16	30,8
Sangat Setuju	29	55,8
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.10 menyatakan bahwa dimensi tingkat Tunjangan atas pertanyaan “Besarnya jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (9,6%) menyatakan kurang setuju, 16 responden (30,8%) menyatakan setuju dan 29 responden (55,8%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “Besarnya jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan”

8. Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Karakteristik jawaban karyawan mengenai saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan

	Frequency	Percent
Valid		
Sangat Tidak Setuju	1	1,9
Tidak Setuju	1	1,9
Kurang Setuju	5	9,6
Setuju	15	28,8
Sangat Setuju	30	57,7
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.11 menyatakan bahwa dimensi tingkat Tunjangan atas pertanyaan “Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan” memberikan tanggapan 1 responden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (9,6%) menyatakan kurang setuju, 15 responden (28,8%) menyatakan setuju dan 30 responden (57,7%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan”

9. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan dan fasilitas karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan dan fasilitas karyawan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12

Karakteristik jawaban mengenai perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan dan fasilitas karyawan

	Frequency	Percent
Valid		
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	3,8
Kurang Setuju	4	7,7
Setuju	14	26,9
Sangat Setuju	32	61,5
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.12 menyatakan bahwa dimensi tingkat fasilitas lain atas pertanyaan “Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan dan fasilitas karyawan” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (7,7%) menyatakan kurang setuju, 14 responden (26,9%) menyatakan setuju dan 32 responden (61,5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan dan fasilitas karyawan”

10. Pakaian seragam kerja yang diberikan perusahaan sudah lengkap dan sangat baik

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Pakaian seragam kerja yang diberikan perusahaan sudah lengkap dan sangat baik, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13

Karakteristik jawaban responden mengenai pakaian seragam kerja yang diberikan perusahaan sudah lengkap dan sangat baik

	Frequency	Percent
Valid		
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	1,9
Kurang Setuju	1	1,9
Setuju	20	38,5
Sangat Setuju	30	57,7
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.13 menyatakan bahwa dimensi tingkat fasilitas lain atas pertanyaan “Pakaian seragam kerja yang diberikan perusahaan sudah lengkap dan sangat baik” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,9%) menyatakan kurang setuju, 20 responden (38,5%) menyatakan setuju dan 30 responden (57,7%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “Pakaian seragam kerja yang diberikan perusahaan sudah lengkap dan sangat baik”

4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

1. Saya Memberikan Kualitas Yang Baik

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai saya memberikan kualitas yang baik, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14

Karakteristik jawaban responden mengenai saya memberikan kualitas yang baik

	Frequency	Percent
Valid		
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	3	5,8
Setuju	16	30,8
Sangat Setuju	33	63,5
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.14 menyatakan bahwa dimensi tingkat kualitas atas pertanyaan “saya memberikan kualitas yang baik” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju , 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (5,8%) menyatakan kurang setuju, 16 responden (30,8%) menyatakan setuju, dan 33 responden (63,5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “saya memberikan kualitas yang baik”

2. Saya Cenderung Teliti Dalam Melaksanakan Tugas

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai saya cenderung teliti dalam melaksanakan tugas, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Karakteristik jawaban responden mengenai saya cenderung teliti dalam melaksanakan tugas

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	1	1,9
	Kurang Setuju	4	7,7
	Setuju	20	38,5
	Sangat Setuju	27	51,9
Total		52	100,0

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS

Pada tabel 4.15 menyatakan bahwa dimensi tingkat kualitas atas pertanyaan “saya cenderung teliti dalam melaksanakan tugas” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju , 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (7,7%) menyatakan kurang setuju, 20 responden (38,5%) menyatakan setuju, dan 27 responden (51,9%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “saya cenderung teliti dalam melaksanakan tugas”

3. Saya merasa mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai Saya merasa mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Karakteristik jawaban responden mengenai saya merasa mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	1	1,9
	Kurang Setuju	6	11,5
	Setuju	13	25,0
	Sangat Setuju	32	61,5
	Total	52	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.16 menyatakan bahwa dimensi tingkat kuantitas atas pertanyaan “Saya merasa mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju ,1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (11,5%) menyatakan kurang setuju, 13 responden (25,0%) menyatakan setuju, dan 32 responden (61,5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “Saya merasa mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan”

4. Saya disiplin dalam bekerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai Saya disiplin dalam bekerja, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17

Karakteristik jawaban responden mengenai Saya disiplin dalam bekerja

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	5	9,6
Setuju	8	15,4
Sangat Setuju	39	75,0
Total	52	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.17 menyatakan bahwa dimensi tingkat ketepatan waktu atas pertanyaan “saya disiplin dalam bekerja ” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju ,0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (9,6%) menyatakan kurang setuju, 8 responden (15,4%) menyatakan setuju, dan 39 responden (75%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “saya disiplin dalam bekerja”

5. Saya cenderung hadir tepat waktu

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai Saya cenderung hadir tepat waktu, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.18

Karakteristik jawaban responden mengenai saya cenderung hadir tepat waktu

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	1	1,9
	Kurang Setuju	9	17,3
	Setuju	13	25,0
	Sangat Setuju	29	55,8
	Total		52

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.17 menyatakan bahwa dimensi tingkat ketepatan waktu atas pertanyaan “saya cenderung hadir tepat waktu” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju , 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (17,3%) menyatakan kurang setuju, 13 responden (25%) menyatakan setuju, dan 29 responden (55,8%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “saya cenderung hadir tepat waktu”

6. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19

Karakteristik jawaban responden mengenai saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Kurang Setuju	5	9,6
	Setuju	24	46,2
	Sangat Setuju	23	44,2
	Total		52

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.19 menyatakan bahwa dimensi tingkat ketepatan waktu atas pertanyaan “saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju , 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (9,6%) menyatakan kurang setuju, 24 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 23 responden (44,2%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”

7. Saya memiliki komitmen dalam bekerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai Saya memiliki komitmen dalam bekerja, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.20
Karakteristik jawaban responden mengenai saya memiliki komitmen
dalam bekerja

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Kurang Setuju	5	9,6
	Setuju	14	26,9
	Sangat Setuju	33	63,5
	Total	52	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.20 menyatakan bahwa dimensi tingkat komitmen kerja atas pertanyaan “saya memiliki komitmen dalam bekerja” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju , 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (9,6%) menyatakan kurang setuju, 14 responden (26,9%) menyatakan setuju, dan 33 responden (63,5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “saya memiliki komitmen dalam bekerja”.

8. Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja , sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.21
Karakteristik jawaban responden mengenai saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	2	3,8
	Kurang Setuju	12	23,1
	Setuju	13	25,0
	Sangat Setuju	25	48,1
	Total	52	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.21 menyatakan bahwa dimensi tingkat komitmen atas pertanyaan “saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (23,1%) menyatakan kurang setuju, 13 responden (25%) menyatakan setuju, dan 25 responden (48,1%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja”

9. Saya Mampu Bekerja Secara Mandiri

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai saya mampu bekerja secara mandiri, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.22
Karakteristik jawaban responden mengenai saya mampu bekerja secara mandiri

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Kurang Setuju	4	7,7
	Setuju	14	26,9
	Sangat Setuju	34	65,4
	Total	52	100,0

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS

Pada tabel 4.22 menyatakan bahwa dimensi tingkat kemandirian atas pertanyaan “saya mampu bekerja secara mandiri” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (7,7%) menyatakan kurang setuju, 14 responden (26,9%) menyatakan setuju, dan 34 responden (65,4%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “saya mampu bekerja secara mandiri”

10. Saya bekerja sepenuh hati dalam menyelesaikan tugas

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai saya bekerja sepenuh hati dalam menyelesaikan tugas, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.23

Karakteristik jawaban responden mengenai saya bekerja sepenuh hati dalam menyelesaikan tugas

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	1	1,9
Setuju	11	21,2
Sangat Setuju	40	76,9
Total	52	100,0

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner melalui program SPSS

Pada tabel 4.23 menyatakan bahwa dimensi tingkat kemandirian atas pertanyaan “saya bekerja sepenuh hati dalam menyelesaikan tugas” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,9%) menyatakan kurang setuju, 11 responden (21,2%) menyatakan setuju, dan 40 responden (76,9%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sangat setuju atas pertanyaan “saya bekerja sepenuh hati dalam menyelesaikan tugas”.

4.2.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kompensasi

Untuk menguji validitas variabel kompensasi, tahapan yang diperlu dilakukan yaitu sebagai berikut :

1. Menghitung nilai r_{hitung} (diperoleh dari hasil perhitungan). Dalam penelitian ini proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

2. Menghitung nilai r_{tabel} (diperoleh dari table statistic). Dengan tingkat signifikansi (α) 5% dan sampel X, sehingga dari table statistic (lihat di lampiran) diperoleh $r_{tabel} = 0,268$.
3. Memeriksa butir-butir pertanyaan yang memenuhi kriteria. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dianggap valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dianggap tidak valid dan tidak dapat dipakai dalam perhitungan selanjutnya.

Berdasarkan nilai perhitungan dengan program SPSS 25 maka diperoleh r_{hitung} dari semua butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24
Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Kompensasi (X)

Uji Validitas			
No.	R_{hitung}	R_{tabel}	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 Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Berdasarkan pada tabel 4.29 dari uji validitas dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu (0,268). Maka untuk pengujian uji validitas instrumen Kompensasi (X) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. 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 4.25
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

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

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Untuk menguji validitas variabel Kinerja karyawan, tahapan yang diperlu dilakukan yaitu sebagai berikut :

1. Menghitung nilai r_{hitung} (diperoleh dari hasil perhitungan). Dalam penelitian ini proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.
2. Menghitung nilai r_{tabel} (diperoleh dari table statistic). Dengan tingkat signifikansi (α) 5% dan sampel Y, sehingga dari table statistic (lihat di lampiran) diperoleh $r_{tabel} = 0,268$.
3. Memeriksa butir-butir pertanyaan yang memenuhi kriteria. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dianggap valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dianggap tidak valid dan tidak dapat dipakai dalam perhitungan selanjutnya.

Berdasarkan nilai perhitungan dengan Program SPSS 25 maka diperoleh r_{hitung} dari semua butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26
Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji Validitas			
No.	R_{hitung}	R_{tabel}	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 Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Berdasarkan pada tabel 4.31 dari uji validitas dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu (0,268). Maka untuk pengujian uji validitas instrumen Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. 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 4.27
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

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

4.2.5 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 dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 28
Hasil uji regresi linier sederhana

Coefficients^a						
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 Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

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

a. Koefisien a

$$a = \frac{(\sum y) (\sum x^2) - (\sum x) (\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} = 138,317$$

b. Koefisien b

$$b = \frac{n (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} = 0,478$$

Dengan demikian persamaan regresi itu adalah:

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

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

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

4.2.6. 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 4.29
Nilai koefisien korelasi antara variabel (X) kompensasi dengan variabel (Y)
kinerja karyawan

		Kompensasi	Kinerja
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 Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Tabel 4.30
Interprestasi koefisien korelasi nilai r X dan Y

Interval koefisien	Tingkat pengaruh
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00- - 0,199	Sangat rendah

Sumber: Sugiyono (2015)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

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.

4.2.7 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 dibawah ini :

Tabel 4.31

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

$$R^2 = 0,233 \times 100\%$$

$$R^2 = 23,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai R^2 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.

4.2.8 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir sebagaimana pada pembahasan bab sebelumnya, untuk menguji hipotesis atau seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Tabel 4.32
Pengujian Hipotesis

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 Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Untuk menguji hipotesis atau dengan adanya hubungan (korelasi) antara variabel X (kompensasi) dengan variabel Y (kinerja karyawan) dengan rumusan statistik sebagai berikut :

Ho : variabel X tidak mempunyai hubungan (korelasi) dengan kinerja karyawan

Ha : Variabel Y mempunya hubungan (korelasi) dengan kinerja karyawan

Adapun tahapan-tahapan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis awal

Ho : P = 0, tidak ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan

Ha : P ≠ 0, ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan

b. Rumusan Uji Korelasi

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = 3,894$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelas

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

c. Bandingkan hasil t hitung dengan t tabel

$$t_{\text{tabel}} = t (\alpha : df = n - 2)$$

$$\alpha = 5\% = t (0,05 : df = 52 - 2)$$

$$= 0,05 : 50$$

$$= 2,009 \text{ (atau sesuai dengan tabel patokan pada signifikansi } 0,05)$$

d. Kesimpulan

Oleh karena itu $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,894 > 2,009$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan.

4.5 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).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Bintang Express (J&T Express)

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_1) dan kinerja karyawan (Y) cukup kuat. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai r^2 sebesar 0,233 atau 23,3% variabilitas kinerja karyawan yang terjadi disebabkan oleh kompensasi. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel kompensasi (X_1) 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_{hitung} sebesar 3,894 dan t_{tabel} 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_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 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 selayaknya 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., Malayu., 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. *Metodelogi 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.
- Desy., 2020. *Kompensasi Perusahaan: Pengertian, Jenis, dan Tujuan*. Diakses pada 22 Mei 2021, dari <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/arti-pengertian-tujuan-dan-pengertian-kompensasi-adalah-sebagai-berikut/>
- Fauziah., Sifa., 2019. *Kompensasi itu apa? Dan Apa Indikatornya*. Diakses pada 20 Mei 2021, dari <https://www.nulisweb.com/pengertian-kompensasi/>
- Riadi., Muchlisin., 2020. *Penilaian Kinerja*. Diakses pada 23 Mei 2021, dari <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/penilaian-kinerja-pengertian-tujuan-kriteria-dan-metode.html>.

LAMPIRAN
LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Sdra/i

Karyawan PT. Global Bintang Express (J&T Express)

Di Jakarta

Sehubungan dengan dilaksanakan penelitian untuk mendapatkan informasi guna keberlangsungan Skripsi saya mengenai “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Bintang Express (J&T Express)”. Dengan ini saya Aditya Dwi Pramudita sebagai peneliti memohon bantuan dari bapak/ibu/sdra/i untuk mengisi kuesioner dengan lengkap. Daftar pertanyaan ini berisi tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil kuesioner akan menjamin kerahasiaannya yang digunakan untuk skripsi.

Atas waktu dan kesediannya anda dalam mengenai kuesioner, saya mengucapkan terimakasih.

Jakarta, 9 November 2021

Hormat saya

(Aditya Dwi Pramudita)

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak, ibu yang terhormat

Mohon dengan bantuan dan kesedian bapak/ibu/sdra/i untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada. Pertanyaan di bawah ini digunakan untuk penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Bintang Express (J&T Express). Saya mengharapkan bapak/ibu/sdra/i semua mengisi kuesioner yang saya berikan.

Mengingat pentingnya data dari kuesioner ini, diharapkan kejujuran bapak/ibu/sdra/i untuk menjawab pernyataan-pernyataan sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan saat ini. Terima kasih atas ketersediaannya, kerjasama dan bantuannya dari bapak/ibu/sdra/i.

I. DATA RESPONDEN

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin

Laki-Laki (.....)

Perempuan (.....)

3. Usia Responden

20 - 29 Tahun (.....)

30 - 39 Tahun (.....)

40 - 49 Tahun (.....)

>50 Tahun (.....)

4. Tingkat Pendidikan Responden

SMA/SMK/Sederajat (.....)

Diploma III (.....)

Strata 1 (.....)

Strata 2 (.....)

II. Petunjuk pengisian

Nyatakan “Tingkat Persetujuan” dari pernyataan tersebut dibawah dengan memberikan tanda check list (✓) pada kolom yang telah tersedia dibawah, masing-masing daftar pernyataan-pernyataan sesuai keadaan sebenarnya.

Ada 5 alternatif untuk menjawab variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu:

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

Pertanyaan mengenai variabel Kompensasi (X)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Upah dan gaji						
1	Perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart gaji dipasar tenaga kerja					
2	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar upah secara umum					
Insentif						
3	Insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya					
4	Insentif yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan					
5	Pemberian bonus oleh perusahaan selalu tepat waktu					
Tunjangan						
6	Fasilitas kesehatan atau asuransi yang saya terima dari perusahaan sudah baik					
7	Besarnya Jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
8	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan					
Fasilitas						
9	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
10	Pakaian seragam kerja yang diberikan perusahaan sudah lengkap dan sangat baik					

Pertanyaan mengenai variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas						
1	Saya memberikan kualitas yang baik					
2	Saya cenderung teliti dalam melaksanakan tugas					
Kuantitas						
3	Saya merasa mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan					
Ketepatan waktu						
4	Saya disiplin dalam bekerja					
5	Saya cenderung hadir tepat waktu					
6	saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
Komitmen Kerja						
7	Saya memiliki komitmen dalam bekerja					
8	Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja					
Kemandirian						
9	Saya mampu bekerja secara mandiri					
10	Saya bekerja sepenuh hati dalam menyelesaikan tugas					

TABULASI DATA RESPONDEN

No	Data Responden		
	1	2	3
1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	2	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	2	1	3
8	1	1	1
9	1	2	1
10	1	1	1
11	2	1	3
12	1	1	2
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	2	1
16	1	1	1
17	2	1	3
18	1	1	1
19	1	2	1
20	1	1	1
21	1	1	1
22	1	2	1
23	1	1	1
24	1	1	1
25	1	1	1
26	1	2	1

27	1	1	1
28	1	1	1
29	1	1	1
30	2	1	2
31	1	2	1
32	1	1	1
33	1	1	1
34	1	1	2
35	1	2	1
36	1	1	1
37	1	1	1
38	1	1	1
39	1	3	1
40	1	1	1
41	1	1	1
42	1	1	2
43	1	1	1
44	1	1	1
45	1	1	1
46	1	1	1
47	1	2	1
48	1	1	1
49	1	1	1
50	1	1	1
51	1	2	1
52	1	1	1

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Resp.	Kompensasi (X)										Kinerja Karyawan (Y)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5
2	4	4	4	4	4	3	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	2	3	5	3	4	5
4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
7	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
13	5	5	4	3	3	4	4	3	2	4	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

15	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	5
16	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
17	5	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3
18	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
19	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	5	5	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
21	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5
25	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	3	4	4	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
31	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5

32	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	5	5
35	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4
36	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
40	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
41	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	5	2	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	4	4	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
46	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5

49	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
52	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4

TABEL PATOKAN t_{tabel} , r_{tabel} , f_{tabel}

df	$t_{0,05}$	$r_{0,05}$	$F_{0,05}$	Df	$t_{0,05}$	$r_{0,05}$	$F_{0,05}$	df	$t_{0,05}$	$r_{0,05}$	$F_{0,05}$
1	12.706	0.997	199.500	41	2.020	0.301	3.226	81	1.990	0.216	3.109
2	4.303	0.950	19.000	42	2.018	0.297	3.220	82	1.989	0.215	3.108
3	3.182	0.878	9.552	43	2.017	0.294	3.214	83	1.989	0.213	2.107
4	2.776	0.811	6.944	44	2.015	0.294	3.209	84	1.989	0.212	3.105
5	2.571	0.754	5.786	45	2.014	0.291	3.204	85	1.988	0.211	3.104
6	2.447	0.707	5.143	46	2.013	0.288	3.200	86	1.988	0.210	3.103
7	2.365	0.666	4.737	47	2.012	0.285	3.195	87	1.988	0.208	3.101
8	2.306	0.632	4.459	48	2.011	0.282	3.191	88	1.987	0.207	3.100
9	2.262	0.602	4.259	49	2.010	0.279	3.187	89	1.987	0.206	3.099
10	2.228	0.576	3.103	50	2.009	0.273	3.183	90	1.987	0.205	3.098
11	2.201	0.553	3.982	51	2.008	0.271	3.179	91	1.986	0.204	3.097
12	2.179	0.532	3.885	52	2.007	0.268	3.175	92	1.986	0.203	3.095
13	2.160	0.514	3.806	53	2.006	0.266	3.175	93	1.986	0.202	3.094
14	2.145	0.497	3.739	54	2.005	0.263	3.168	94	1.986	0.201	3.093
15	2.131	0.482	3.682	55	2.004	0.261	3.165	95	1.985	0.200	0.092
16	2.120	0.468	3.634	56	2.003	0.259	3.162	96	1.985	0.199	3.091
17	2.110	0.456	3.592	57	2.002	0.256	3.159	97	1.985	0.198	3.090
18	2.101	0.444	3.555	58	2.002	0.254	3.156	98	1.984	0.197	3.098
19	2.093	0.433	3.522	59	2.001	0.252	3.153	99	1.984	0.196	3.088
20	2.086	0.423	3.493	60	2.000	2.250	3.150	100	1.984	0.195	3.087
21	2.080	0.413	3.467	61	1.999	0.248	3.148	101	1.984	0.194	3.086
22	2.074	0.404	3.443	62	1.998	0.246	3.145	102	1.984	0.193	3.085
23	2.069	0.396	3.422	63	1.998	0.244	3.143	103	1.983	0.192	3.085
24	2.064	0.388	3.403	64	1.997	0.242	3.140	104	1.983	0.191	3.084
25	2.060	0.381	3.385	65	1.997	0.240	3.138	105	1.983	0.190	3.083
26	2.056	0.374	3.369	66	1.996	0.239	3.136	106	1.983	0.189	3.082
27	2.052	0.367	3.354	67	1.995	0.237	3.134	107	1.982	0.188	3.081
28	2.048	0.361	3.340	68	1.995	0.235	3.132	108	1.982	0.187	3.080
29	2.045	0.355	3.328	69	1.994	0.234	3.130				
30	2.042	0.349	3.316	70	1.994	0.232	3.128				
31	2.040	0.344	3.305	71	1.993	0.230	3.126				
32	2.037	0.339	3.295	72	1.993	0.229	3.124				
33	2.035	0.334	3.285	73	1.993	0.227	3.122				
34	2.032	0.329	3.276	74	1.992	0.226	3.120				
35	2.030	0.325	3.267	75	1.992	0.224	3.119				
36	2.028	0.320	3.259	76	1.992	0.223	3.117				
37	2.026	0.316	3.252	77	1.991	0.221	3.115				
38	2.024	0.312	3.245	78	1.991	0.220	3.114				
39	2.023	0.308	3.238	79	1.990	0.219	3.112				
40	2.021	0.304	3.232	80	1.990	0.217	3.111				

Frequencies : Identitas Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia Responden	Tingkat Pendidikan Responden
N	Valid	52	52	52
	Missing	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	92,3	92,3	92,3
	Perempuan	4	7,7	7,7	100,0
Total		52	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/Sederajat	45	86,5	86,5	86,5
	Diploma III	4	7,7	7,7	94,2
	Sarjana	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Frequencies : Jawaban Responden Variabel X (Kompensasi)

BUTIR_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
Kurang Setuju	3	5,8	5,8	7,7
Setuju	19	36,5	36,5	44,2
Sangat Setuju	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
Kurang Setuju	7	13,5	13,5	15,4
Setuju	15	28,8	28,8	44,2
Sangat Setuju	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	5,8	5,8	5,8
Setuju	14	26,9	26,9	32,7
Sangat Setuju	35	67,3	67,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	9,6	9,6	9,6
Setuju	10	19,2	19,2	28,8
Sangat Setuju	37	71,2	71,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	5,8	5,8	5,8
Setuju	12	23,1	23,1	28,8
Sangat Setuju	37	71,2	71,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	7,7	7,7	7,7
Setuju	14	26,9	26,9	34,6
Sangat Setuju	34	65,4	65,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
Kurang Setuju	5	9,6	9,6	13,5
Setuju	16	30,8	30,8	44,2
Sangat Setuju	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
Tidak Setuju	1	1,9	1,9	3,8
Kurang Setuju	5	9,6	9,6	13,5
Setuju	15	28,8	28,8	42,3
Sangat Setuju	30	57,7	57,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
Kurang Setuju	4	7,7	7,7	11,5
Setuju	14	26,9	26,9	38,5
Sangat Setuju	32	61,5	61,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
Kurang Setuju	1	1,9	1,9	3,8
Setuju	20	38,5	38,5	42,3
Sangat Setuju	30	57,7	57,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Frequencies : Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja Karyawan)

BUTIR_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5,8	5,8	5,8
	Setuju	16	30,8	30,8	36,5
	Sangat Setuju	33	63,5	63,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Kurang Setuju	4	7,7	7,7	9,6
	Setuju	20	38,5	38,5	48,1
	Sangat Setuju	27	51,9	51,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Kurang Setuju	6	11,5	11,5	13,5
	Setuju	13	25,0	25,0	38,5
	Sangat Setuju	32	61,5	61,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	9,6	9,6	9,6
	Setuju	8	15,4	15,4	25,0
	Sangat Setuju	39	75,0	75,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
Kurang Setuju	9	17,3	17,3	19,2
Setuju	13	25,0	25,0	44,2
Sangat Setuju	29	55,8	55,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	9,6	9,6	9,6
Setuju	24	46,2	46,2	55,8
Sangat Setuju	23	44,2	44,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	9,6	9,6	9,6
Setuju	14	26,9	26,9	36,5
Sangat Setuju	33	63,5	63,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
Kurang Setuju	12	23,1	23,1	26,9
Setuju	13	25,0	25,0	51,9
Sangat Setuju	25	48,1	48,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7,7	7,7	7,7
	Setuju	14	26,9	26,9	34,6
	Sangat Setuju	34	65,4	65,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

BUTIR_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Setuju	11	21,2	21,2	23,1
	Sangat Setuju	40	76,9	76,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Reliability : Validitas Variabel X (Kompensasi)**Scale ; ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BUTIR_1	40,5962	22,520	,637	,890
BUTIR_2	40,6731	22,146	,594	,893
BUTIR_3	40,4423	24,016	,486	,899
BUTIR_4	40,4423	22,291	,721	,885
BUTIR_5	40,4038	23,069	,673	,889
BUTIR_6	40,4808	22,333	,746	,884
BUTIR_7	40,6731	22,224	,561	,896
BUTIR_8	40,6731	20,695	,710	,886
BUTIR_9	40,5962	20,324	,864	,873
BUTIR_10	40,5385	23,430	,546	,895

Reliability : Validitas Variabel Y (Kinerja karyawan)

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BUTIR_1	40,2500	19,211	,499	,855
BUTIR_2	40,4231	18,210	,568	,849
BUTIR_3	40,3654	17,570	,620	,845
BUTIR_4	40,1731	17,754	,734	,836
BUTIR_5	40,4808	18,804	,374	,869
BUTIR_6	40,4808	17,941	,697	,839
BUTIR_7	40,2885	18,405	,586	,848
BUTIR_8	40,6538	17,290	,532	,856
BUTIR_9	40,2500	18,309	,644	,844
BUTIR_10	40,0769	19,288	,642	,848

Correlations : Variabel X (Kompensasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Correlations

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,482**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
	Kinerja		
Kinerja	Pearson Correlation	,482**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

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

Regression : Variabel X (Kompensasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95819,885	1	95819,885	15,165	,000 ^b
	Residual	315922,615	50	6318,452		
	Total	411742,500	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

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