



**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL
PRAKARSA TBK**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Atika Ad'ha Rahmalina

021117113

Atikaadha28@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2023**



**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA Tbk**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana manajemen
Program Studi Manajamen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(DR. Hendro Sasongko, AK., MM., CA)

Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal 21 Desember 2022 dan berakhir tanggal 04 Januari 2023

Dengan ini Menyatakan bahwa,

Nama : Atika Ad'ha Rahmalina
Npm : 021117113
Prodi Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Skripsi
Ketua Komisi : Angka Priatna,SE.,M.M
Anggota Komisi : Ramlan,SE.,M.M
Judul Skripsi : Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Menyetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., M.M)

Anggota Komisi Pembimbing
(Ramlan, S.E., M.M)

Mengetahui,

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

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA Tbk**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Rabu, 08 Febuari 2023

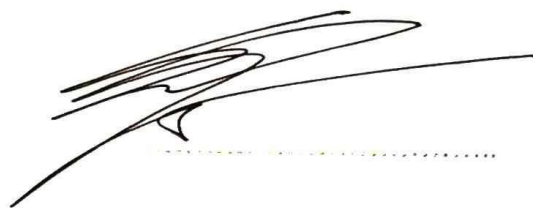
Atika Ad'ha Rahmalina

021117113

Menyetujui

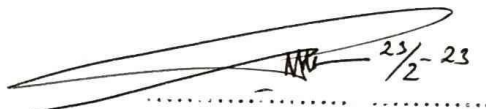
Ketua Penguji Sidang

(Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA.)



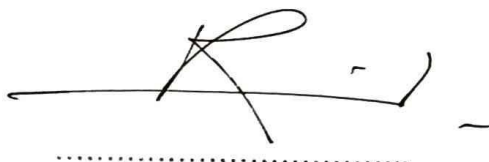
Ketua Komisi Pembimbing

(Angka Priatna, S.E., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Ramlan, S.E., M.M.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Atika Ad'ha Rahmalina

NPM : 021117113

Judul Skripsi : Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada
PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau di kutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

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

Bogor, Febuari 2023



Atika Ad'ha Rahmalina
021117113

@ Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

ATIKA AD'HA RAHMALINA. 021117113. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Di bawah bimbingan : Bapak Angka Priatna Dan Bapak Ramlan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat Hubungan yang Positif antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan terhadap PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Departement Packer.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan karyawan Departement Packer sebagai responden. Pemilihan responden dilakukan dengan metode penarikan sample *non-probability sampling* dengan penarikan sample *judging sampling* dengan total 80 responden, metode tersebut digunakan karena populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sample, sehingga sample diambil secara terpilih. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer sebagai sumber data yang diperoleh dari hasil angket dan data sekunder diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Metode analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reability, analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi rank spearman, uji determinasi, uji hipotesis efisien kerelasi dengan uji t.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Variabel Kompensasi berhubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (2) Variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan secara bersamaan berhubungan positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

Kata kunci : ***Kompensasi dan Kinerja Karyawan.***

PRAKATA

Syukur Alhamdulillah, merupakan satu kata yang pantas saya ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan izin-nya skripsi ini dapat terselesaikan. Karena bimbingan-nya maka kami dapat menyelesaikan sebuah karya tulis sumber daya manusia dengan judul **“HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami kesulitan, hambatan dan masalah yang penulis alami. Berkat dukungan, dorongan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak, penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Makan pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada.

1. Kepada kedua Orang tua, kakak, dan keluarga yang selalu mendoakan agar selalu diberikan kelancaran.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan I Bidang Keuangan & SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, S.E, M.Acc Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., ,MM., CA. Selaku Asisten Prodi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M. Selaku ketua komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
9. Bapak Ramlan, S.E., M.M. Selaku anggota komisi Pembimbing yang telah membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
10. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
11. Teruntuk sahabat saya Putri Ayu Agustina, Dizra Eryan Febbyana, dan Munadia Ihsana yang telah mendukung dan memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada Teman-teman Kelas D Management angkatan 2017 yang selalu memberikan kenangan serta hiburan selama kuliah bagi penulis.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Febuari 2023

Atika Ad'ha Rahmalina

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK.....	vii
PRAKARTA	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kompensasi.....	14
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.2.2 Jenis – Jenis Kompensasi	15
2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	16
2.2.4 Tujuan Kompensasi	18
2.2.5 Indikator Kompensasi	19
2.3 Kinerja Karyawan.....	21
2.3.1 Pengertian Kinerja	21
2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan.....	23
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja	23
2.3.5 Tujuan Kinerja Karyawan	25
2.3.6 Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.3.7 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.....	27
2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran	27
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	27

2.4.2 Kerangka Pemikiran	31
2.5 Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	35
3.2.1 Objek Penelitian	35
3.2.2 Unit Analisis	35
3.2.3 Lokasi Penelitian	35
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	35
3.3.1 Jenis Data Penelitian	35
3.3.2 Sumber Data Penelitian	36
3.4 Operasionalisasi Variabel	36
3.5 Metode Penarikan Sampel	38
3.6 Metode Pengumpulan Data	38
3.6.1 Data Primer	38
3.6.2 Data Sekunder	39
3.7 Uji Instrument	40
3.7.1 Uji Validitas	40
3.7.2 Uji Reliabilitas	42
3.8 Metode Analisis Data	43
3.8.1 Analisis Deskriptif	43
3.8.2 Analisis Kuantitatif	44
3.8.3 Analisis Koefisien Kolerasi	44
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi	45
3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Koralsasi	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Profil PT Indocement Tunggal Prakrsa Tbk	47
4.1.1 Sejarah Perusahaan	47
4.1.2 Visi dan Misi	47
4.1.3 Struktur Organisasi	48
4.2 Profil Responden	48
4.3 Pengolahan Analisis Data	50
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	50
4.3.2 Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	74
4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R)	75
4.3.4 Analisis Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	83

LAMPIRAN84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Tahun 2021	2
Tabel 1.2	Target Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Tahun 2019-2021	2
Tabel 1.3	Gaji Karyawan Divisi Produksi Tahun 2021	3
Tabel 1.4	Absensi Karyawan Departement Packer Tahun 2019-2021	4
Tabel 1.5	Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan pada Departement Packer Tahun 2019-2021	5
Tabel 1.6	Katagori Penilaian Kinerja Karyawan Departement Packer.....	5
Tabel 1.7	Hasil Kuesioner Pra-Survey	6
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1	Operasional Variabel Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Departement Packer.....	36
Tabel 3.2	Keterangan <i>Skala Likert</i> Variabel X.....	39
Tabel 3.3	Keterangan <i>Skala Likert</i> Variabel Y.....	39
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kompensasi	41
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	41
Tabel 3.6	Hasil Uji Reabilitas Kompensasi.....	42
Tabel 3.7	Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Cronbach	43
Tabel 3.8	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	43
Tabel 3.9	Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Cronbach	43
Tabel 3.10	Interval Koefisien Korelasi	45
Tabel 4.1	Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2	Data Pegawai Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3	Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 4.4	Pemberian Gaji Sesuai Dengan Hasil Pekerjaan yang Diberikan.....	50
Tabel 4.5	Pemberian Gaji Secara Tepat Waktu.....	50
Tabel 4.6	Pemberian Gaji Sesuai Upah Minimum yang Telah Ditetapkan Pemerintah.....	51

Tabel 4.7	Pemberian Bonus Sesuai Dengan Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.8	Bonus yang Diberikan Meningkatkan Semangat Kerja.....	53
Tabel 4.9	Pemberian Bonus Kepada Karyawan Secara Adil	53
Tabel 4.10	Pemberian Insentif Sesuai Dengan Posisi dan Peranan Karyawan	54
Tabel 4.11	Pemberian Insentif Sesuai Dengan Tanggung Jawab dan Beban Kerja yang Ditanggung Karyawan	55
Tabel 4.12	Insentif Diberikan Sesuai Dengan Tingkat Pencapaian Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.13	Perusahaan Menyediakan Fasilitas.....	56
Tabel 4.14	Fasilitas Berupa Tempat Ibadah, Kantin, Toilet, Parkiran	57
Tabel 4.15	Fasilitas Memberikan Kenyamanan dan Kemudahan Dalam Bekerja.....	57
Tabel 4.16	Jaminan Keselamatan Kerja Berupa Asuransi.....	58
Tabel 4.17	Rasa Aman Dalam Bekerja.....	59
Tabel 4.18	Besarnya Asuransi yang Diberikan Sesuai Dengan Risiko Pekerjaan.....	59
Tabel 4.19	Kesesuaian Dalam Pemberian Tunjangan	60
Tabel 4.20	Tunjangan Hari Raya.....	61
Tabel 4.21	Tunjangan Sesuai Dengan Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.22	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi di PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk	62
Tabel 4.23	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	63
Tabel 4.24	Sebaran Nilai Interval Kompensasi.....	64
Tabel 4.25	Mampu Memberikan Hasil Pekerjaan Dengan (Keterampilan, Kebersihan, Keteraturan)	64
Tabel 4.26	Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja	65
Tabel 4.27	Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Standard Perusahaan.....	66
Tabel 4.28	Target Dalam Bekerja.....	66
Tabel 4.29	Menyelesaikan Tugas Tambahan.....	67
Tabel 4.30	Kontribusi yang Baik.....	68
Tabel 4.31	Hasil Pekerjaan Tepat Waktu.....	68

Tabel 4.32	Memperhatikan Prosedur Kerja yang Telah Ditetapkan	69
Tabel 4.33	Memenuhi Ketetapan Waktu Dalam Bekerja	70
Tabel 4.34	Bekerja Sama Secara Team	70
Tabel 4.35	Kekompakan Dalam Bekerja	71
Tabel 4.36	Saling Membantu Satu Sama Lain	72
Tabel 4.37	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan di PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk	72
Tabel 4.38	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	73
Tabel 4.39	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 4.40	Hasil Rank Spearman Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan	75
Tabel 4.41	Koefisien Korelasi Dan Tingkat Hubungan.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	33
Gambar 3.1	Rentang Skala Likert	44
Gambar 3.2	Kurva Uji Hipotesis.....	46
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4.2	Histogram Kompensasi.....	63
Gambar 4.3	Histogram Kinerja Karyawan	74
Gambar 4.4	Kurva Uji Hipotesis Korelasi.....	76

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia industri manufaktur semakin meningkat pesat dari waktu ke waktu sehingga setiap pelaku industri harus siap berkompetisi dan melakukan langkah-langkah yang tepat dalam mengorganisasi perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan sejenis, sehingga dapat mempertahankan kelangsungan perusahaan. Salah satu sector industri manufaktur yang cukup baik di cermati adalah sektor semen yang semakin meningkat dengan baik. Pada tahun-tahun berikutnya diperkirakan konsumsi semen akan terus mengalami pertumbuhan yang positif, hal ini didorong oleh kenaikan semen yang tinggi di beberapa negara berkembang di dunia, yang disebabkan oleh meningkatnya tingkat pendapatan dan fokus pada pembangunan infrastruktur.

Menurut Ketua Asosiasi Semen Indonesia menyatakan bahwa pertumbuhan konsumsi semen mengalami peningkatan, Penjualan semen pada tahun 2018 mencapai 75,2 juta ton, naik 8,2% dibanding tahun sebelumnya. Sebanyak 69,51 juta ton merupakan penjualan di pasar domestik. Sementara itu dipasar ekspor semen nasional melonjak 97% pada 2018 menjadi 5,7 juta ton dibanding tahun sebelumnya 2,9 juta ton. Kenaikan ini meningkatkan utilisasi pabrik semen didalam negeri yang mengalami kelebihan kapasitas (*overcapacity*) hingga 30%. Para produsen semen mengambil inisiatif untuk menggebrak pasar ekspor di negara-negara pengimpor semen, pasar ekspor juga semakin terbuka dengan kuatnya posisi dolar Amerika Serikat (AS) terhadap rupiah, yang dapat meringankan biaya logistik. Pada tahun 2019, menargetkan ekspor semen akan menembus 7 juta ton, naik 23% dari pencapaian tahun 2018. Pasar ekspor juga menjadi pilihan industri nasional untuk mengurangi *overcapacity*, dengan anggaran infrastruktur yang masih bagus dari pemerintah dan prediksi pertumbuhan ekonomi di atas 5%, di harapkan adanya persaingan antara produsen semen local sehingga konsumsi semen dipasar dalam negeri maupun luar negeri menjadi sangat baik (www.beritasatu.com.)

Kesejahteraan perusahaan yaitu dengan cara memberikan apresiasi terhadap jasanya yang berupa kompensasi sesuai dengan yang mereka kerjakan. Aksi tersebut dilakukan karena kurangnya pihak perusahaan dalam memenuhi kesejahteraan karyawannya, dengan aksi demo ini, ratusan karyawan berharap PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk mampu menaikan standar pemberian gaji dan memenuhi kesejahteraan karyawannya agar hal ini tidak terjadi di masa yang akan datang.

PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di industri semen di Indonesia yang terletak di Jl. Mayor Oking Citeureup, Gunung Putri. Berdiri sejak tahun 1985 merupakan produsen semen berkualitas premium dengan merek dagang Semen Tiga Roda. PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk berkomitmen menjaga konsistensi kualitasnya melalui penyediaan bahan baku semen terbaik dan pembangunan pabrik-pabrik berteknologi mutakhir yang dioperasikan oleh tenaga kerja yang profesional. Berikut merupakan data jumlah karyawan dan data produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Tahun 2021

NO	DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
1	Produksi	450
2	Supporting (Alat-alat berat)	134
3	Tambang	255
TOTAL KARYAWAN		839

Sumber: HRD PT Indocement Departement Packer 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa Devisi Produksi jumlah karyawan 450, Supporting (Alat-alat berat) dengan jumlah karyawan 134, dan devisi Tambang jumlah karyawan 255. Total karyawan mencapai 839 orang dan yang akan dianalisis jumlah karyawan tersebut sebanyak 100 orang dari divisi Produksi.

Tabel 1.2

Target Produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Tahun 2019 - 2021

Perusahaan	Tahun	Target Produksi	Realisasi	Pencapaian (%)
PT Indocement	2019	4.000.000 TON	3.600.000 TON	90%
	2020	4.000.000 TON	3.746.000 TON	93%
	2021	4.000.000 TON	3.562.000 TON	89%

Sumber: HRD PT Indocement Departement Packer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat produksi yang dihasilkan oleh karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk pada Tahun 2019 sampai 2021 target Devisi Produksi sebanyak 4.000.000 TON pada Realisasi tahun 2019 sebanyak 3.600.000 TON (90%) tahun 2020 Realisasi 3.746.000 TON (93%) dan tahun 2021 Realisasi 3.562.000 TON (89%).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018) Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi salah satunya adalah kompensasi.

Menurut Hasibuan (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Adapun kompensasi yang diberikan yaitu sebagai iktan kerja sama antara karyawan dan perusahaan. Apabila kompensasi yang di berikan perusahaan dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Jika kompensasi berjalan dengan baik maka menimbulkan keuntungan bagi kedua belah pihak yaitu bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Para karyawan akan berfikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Berikut adalah data yang berkaitan dengan salah satu indicator kompensasi yaitu gaji karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

Tabel 1.3
Gaji Karyawan Devisi Produksi
Tahun 2021

Divisi	Dapartemen	Gaji	Bonus	Premi
Produksi	Cement Mill	3.500.000	30.000 - 60.000	30.000
	Packer	3.640.000	30.000 - 60.000	30.000
	Mekanikal	3.400.000	30.000 - 60.000	30.000
	Elektikal	3.250.000	30.000 - 60.000	30.000
	Power Plant	3.100.000	30.000 - 60.000	30.000
	Quality Control	3.700.000	30.000 - 60.000	30.000
	WTP	3.723.000	30.000 - 60.000	30.000
	Dispatcher	3.450.000	30.000 - 60.000	30.000
	Buffer Stock	3.550.000	30.000 - 60.000	30.000

Sumber: HRD Administrasi PT Indocement 2021

Berdasarkan tabel 1.3 diatas pada Devisi Produksi setiap Department memiliki gaji yang berbeda-beda yaitu Cement Mill dengan gaji 3.500.000 Packer 3.640.000 Mekanikal 3.400.000 Elektikal 3.250.000 Power Plant 3.100.000 Quality Control 3.700.000 WTP 3.723.000 Dispatcher 3.450.000 Buffer Stock 3.550.000 namun memiliki bonus 30.000-60.000 dan premi yang sama yaitu 30.000.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Departement Packer di dapatkan informasi bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan dirasa belum memadai dan belum sesuai dengan beban kerja. Ini dapat dilihat dari gaji karyawan departemen packer pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk yang kurang dari Upah Minimum Kabupaten Bogor (UMK).

Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Bogor pada tahun 2021 yang berlaku adalah Rp. 4.169.806 (2021). Akan tetapi gaji yang karyawan dapatkan pada PT Indocement departemen packer adalah Rp. 3.640.000. Gaji yang didapat oleh karyawan bagian departemen packer dengan jumlah pendapatan tersebut disebabkan oleh karyawan yang tidak memiliki keahlian (skill), sehingga perusahaan harus memberikan pelatihan selama 1 bulan percobaan untuk kemudian dapat dipekerjakan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar perusahaan dapat mewujudkan visi, dan misi perusahaan.

Menurut Setiawan (2018) Indikator dari Kinerja meliputi ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerja sama antar karyawan, kepuasan kerja. Berikut adalah salah satu data yang bersangkutan dengan indikator Kinerja yaitu kehadiran dan absensi karyawan Departement Packer yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.4

Absensi Karyawan Departement Packer Tahun 2019 - 2021

Tahun	Total Karyawan	Total	Karyawan Tidak Masuk		
			Sakit	Izin	Alpa
2019	100	150	45	64	41
2020	100	124	31	53	40
2021	100	237	52	148	37

Sumber: HRD Departement Packer

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat masih ada karyawan pada Divisi Produksi Departemen Packer yang tidak hadir untuk bekerja setiap tahunnya, di tahun 2019 - 2021. Standar kerja yang telah ditentukan yaitu karyawan tidak diperbolehkan izin, alpa, dan telat masuk melebihi tiga hari jika karyawan tersebut melanggar maka akan dikenakan sanksi SP, penundaan pemberian gaji, hingga pemotongan gaji karyawan.

Berdasarkan indikator data produksi dan absensi karyawan dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada pada Departement Packer belum memenuhi harapan. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer memberikan sanksi tegas bagi para karyawannya yang telat atau pun bolos lebih dari tiga

hari dengan sanksi SP, penundaan pemberian gaji, hingga memotong gaji karyawannya. Namun para karyawan tidak takut dan tidak menghiraukan sanksi-sanksi tersebut. Dengan adanya data tersebut dapat kita ketahui karyawan pada Departemen Packer memiliki tingkat kedisiplinan yang kurang baik.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Berikut hasil rekap kinerja pada PT Indocement Departemen Packer 2019 – 2021.

Tabel 1.5
Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan pada Departemen Packer
Tahun 2019 – 2021

Penilaian		Jumlah Karyawan		
Kategori	Nilai	2019	2020	2021
Sangat Buruk	0,00-20,00	0	0	0
Buruk	>20,00-40,00	0	0	0
Cukup	>40,00-60,00	50	23	52
Baik	>60,00-80,00	25	26	24
Sangat Baik	>80,00-100,00	25	51	24
Rata – Rata (%)		74,09	74,89	73,97
Jumlah		100	100	100

Sumber: HRD Departement Packer

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat Kinerja Karyawan pada Department Packer masuk kedalam kategori nilai cukup, rata-rata penilaian kinerja dari tahun 2019 74,09% dan pada tahun 2020 rata-rata sebesar 74,89% dan ditahun 2021 memiliki rata-rata 73,97%. Perlu adanya evaluasi kinerja agar Kinerja Karyawan pada Departemen Packer meningkat sehingga diharapkan dapat mencapai produktivitas dan target yang sudah ditentukan.

Tabel 1.6
Kategori Penilaian Kinerja Karyawan Departement Packer

No	Bobot Nilai	Kategori Nilai
1	91 – 100	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 – ke bawah	Buruk

Sumber : HRD Departement Packer

Pada tabel 1.6 mengenai penilaian kinerja karyawan, bahwa kinerja pada Departement Packer dalam kategori cukup memperoleh nilai kerja rata-rata di kisaran 61 – 75.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai program Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada Departement Packer, maka dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisisioner sementara, yang terdiri dari

indicator mengenai program kompensasi dan kinerja kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Keusioner Pra-Survey

Indikator	Jumlah Responden	Jumlah Jawaban Setuju	Jumlah Jawaban Tidak Setuju	Total Jawaban Setuju	Total Jawaban Tidak Setuju
Kompensasi					
Gaji	30 Karyawan	6	24	20%	80%
Tunjangan	30 Karyawan	17	13	57%	43%
Insentif Dan Bonus	30 Karyawan	11	19	37%	63%
Fasilitas	30 Karyawan	22	8	74%	26%
Kinerja Karyawan					
Kualitas	30 Karyawan	23	7	78%	22%
Kuantitas	30 Karyawan	21	9	70%	30%
Waktu kerja	30 Karyawan	20	10	65%	35%
Kerjasama	30 Karyawan	25	5	83%	17%

Sumber: Data diolah, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel 1.7 hasil kuesioner pra-survey menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi dengan indicator gaji mendapat jawaban setuju sebesar 20% dan jawaban tidak setuju sebesar 80%, indicator tunjangan mendapat jawaban setuju sebesar 57% dan jawaban tidak setuju sebesar 43%, hasil jawaban untuk indicator insentif dan bonus mendapat jawaban setuju sebesar 37% dan jawaban tidak setuju sebesar 63%, dan untuk indicator fasilitas mendapatkan jawaban setuju sebesar 74% dan 26% untuk tidak setuju. Sementara untuk variabel kinerja dengan indicator kualitas mendapatkan jawaban setuju sebesar 78% dan jawaban tidak setuju sebesar 22%, indicator kuantitas mendapatkan jawaban setuju sebesar 70% dan jawaban tidak setuju sebesar 30%, pada indicator waktu kerja jawaban setuju yang diperoleh sebesar 65% dan jawaban tidak setuju 35%, dan indicator kerja sama mendapatkan jawaban setuju sebesar 83% dan 17% untuk jawaban tidak setuju.

Berdasarkan uraian mengenai program Kompensasi dan Kinerja Karyawan perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengambil identifikasi masalah yaitu:

1. Hasil produksi karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer masih belum sesuai dengan target perusahaan dan absensi karyawan dengan keterangan izin dan alpa masih ada di atas standar yang telah ditentukan.
2. Gaji yang karyawan dapatkan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Departement Packer tidak sesuai dengan upah minimum Kabupaten Bogor.
3. Kinerja karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer masih belum memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompensasi terhadap karyawan yang diterapkan di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer ?
2. Bagaimana kinerja karyawan yang diterapkan di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer ?
3. Bagaimana hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer, menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran masukan bagi pihak perusahaan yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini, diantaranya :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi terhadap karyawan di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer;

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis maupun kegunaan akademis, diantaranya :

1. Kegunaan Praktis, dapat memberikan kontribusi serta masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya bagi pihak perusahaan PT Indocement Departement Packer agar tujuan perusahaan tersebut tercapai.
2. Kegunaan Akademis, penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu kepada orang banyak, agar bermanfaat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), mengatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia” adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Tangkilisan dalam (Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia” merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia” adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan definisi diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola sumber daya manusia agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Dalam Manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah asset (kekayaan) utama instansi maupun perusahaan, sehingga harus diperlihara dengan baik.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan atau organisasi tentunya akan menentukan tujuan organisasi secara spesifik tujuan organisasi sangat sulit untuk ditetapkan dikarenakan setiap organisasi atau perusahaan mempunyai keunikan tersendiri dan tahapan yang berbeda – beda.

Menurut Sangadji dan Sopiah (2018) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (prodktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai output sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap input (manusia, modal, bahan-bahan, energi), sementara itu, tujuan khusus sumber daya manusia adalah membantu manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja secara lebih efektif.

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan;
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan;
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi;
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi;
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM;
6. Menyediakan bantuan dan mempersiapkan kondisi yang dapat membantu manajer dalam mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2016) Tujuan Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia;
2. Memberi dukungan yang akan membantu manajer dalam mencapai tujuannya;
3. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
4. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dalam manajemen organisasi;
5. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat keputusan atau pun kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan;
6. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disintesis tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan seluruh aspek SDM, membantu perkembangan arah dan strategi, menyediakan sarana

komunikasi, mempertimbangkan kebijakan sumber daya manusia dan memperbaiki kontribusi produktif dengan cara bertanggung jawab baik secara strategis, social maupun etis.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai aktivitas yang mempengaruhi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Menurut Notoatmojo (2016) Fungsi Manajemen Sumber Daya yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*planning*)

Bahwa perencanaan merupakan bagian terpenting dalam proses manajemen. Oleh karena itu perencanaan ini menyita banyak waktu dalam proses manajemen untuk manajer sumber daya manusia. Perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu terciptanya sasaran dan tujuan organisasi;

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pelaksanaan atau implementasi kegiatan harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif. Oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau pegawai yang akan melakukan kegiatan masing – masing;

c. Pengarahan (*directing*)

Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan di delegasikan kepada orang lain yang memiliki wewenang;

d. Pengendalian (*controlling*)

Untuk mengatur kegiatan agar kegiatan-kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*)

Seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat;

b. Pengembangan (*development*)

Tenaga atau sumber daya yang diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi;

c. Kompensasi (*compensation*)

Fungsi organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan;

- d. Integrasi (*integration*)
Manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan – kepentingan karyawan dalam organisasi;
- e. Pemeliharaan (*maintenance*)
Kemampuan – kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara;
- f. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)
Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dan menjamin warga masyarakatnya yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

Menurut Sunyoto (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri:

- 1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan
Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan;
 - b. Pengorganisasian
Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berhubungan antara jabatan, personalia, dan faktor – faktor fisik;
 - c. Pengendalian
Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengkoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.
- 2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan
Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi, dan penempatan, berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara;
 - b. Pengembangan
Fungsi pengembangan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik;
 - c. Kompensasi
Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka, pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga

merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan dalam organisasi atau perusahaan;

d. Integrasi

Fungsi mengintegrasikan karyawan meliputi usaha – usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat;

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan, tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan;

f. Pemutusan Hubungan Kerja

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

Adapun menurut Priansaa (2017) fungsi merupakan kegiatan pokok yang ada di dalam suatu organisasi. Fungsi yang lebih mendominasi adalah fungsi operasional oleh kegiatan fisik. Berikut adalah fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia:

a. Pengadaan Pegawai

Fungsi ini berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai, peningkatannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai berkaitan dengan mutu dan jumlah pegawai. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan pada formulir disurat lamaran, dan tes psikologi;

b. Pengembangan

Fungsi ini berkaitan dengan pegawai baru yang perlu dibina dan dikembangkan. Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik;

c. Kompensasi

Fungsi ini sangat besar untuk karyawan. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Biasanya kompensasi pegawai diterima dalam bentuk uang atau tunjangan;

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap – sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi masyarakat. Pegawai diminta mengubah kebiasaan dan sikap lainnya yang kurang menguntungkan bagi organisasi sehingga ada niat dan kemauan untuk menyesuaikan dengan keinginan serta tujuan organisasi;

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah fungsi usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan;

f. Pensiun

Pensiun adalah fungsi terakhir dari manajemen kepegawaian. Fungsi ini berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja dengan organisasi.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disintesis bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi fungsi Manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan fungsi Operasional yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Apabila fungsi tersebut dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga tujuan organisasi atau perusahaan akan lebih mudah untuk tercapai.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena banyak mengandung unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang begitu juga organisasi. Jika dikelola secara tepat, kompensasi atau balas jasa dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan – tujuannya dan mendapatkan, memelihara, serta mempertahankan karyawan-karyawan unggul dan produktif. Kompensasi yang meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk masalah hambatan (benefit), pelayanan, dan intensi untuk memotivasi karyawan agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Menurut Sastro hadi wiryo dalam Sinam bela (2018) Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja – pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

William B. Warther dan Keith Davis dalam buku hasibuan (2017) *“Compensation is what employe receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel dapartemenussualy designs and administer employee compenstation”*. (Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Apakah upah perjam atau gaji berkala, personel departemen biasanya merancang dan mengelola kompensasi karyawan).

Thomas, H. stone (2017) *“Compensation is any from of payment to employee for work they provide their employer”*. (Kompensasi adalah segala bentuk bayaran kepada karyawan untuk pekerjaan yang diberikan kepada atasan mereka).

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas maka dapat disintesisakan kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, baik berupa uang, barang langsung atau tidak langsung atas balas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Jenis – JenisKompensasi

Jenis – jenis kompensasi menurut Sihombing, Gultom, dan Sidjabat (2017) dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayar secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi yang dibayar secara tidak langsung yaitu tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya;

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non financial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan berhubungan dengan lingkungan kerja. yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan dilingkungan yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan sebagainya.

Menurut Toni Setiawan (2017) terdapat dua jenis kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi bersifat financial, yaitu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk atau bernilai uang seperti gaji atau upah, bonus, premi/asuransi dan lainnya;
2. Kompensasi bersifat non finansial, diberikan oleh perusahaan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang contohnya yaitu: wisata, penyediaan fasilitas kantin, tempat beribadah serta saran olahraga dan lainnya guna menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan.

Menurut Triyono (2018) berdasarkan penerimaannya kompensasi dibedakan dalam dua jenis yaitu:

1. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja;
2. Kompensasi perlengkapan atau kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disintesis bahwa jenis kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan untuk kompensasi dalam bentuk non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Notodtmojo (2017) faktor – faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor – faktor tertentu yaitu:

1. Produktivitas
Organisasi atau perusahaan berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non-material. Perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan;
2. Kemampuan untuk membayar
Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*);
3. Kesiediaan Untuk Membayar
Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi terhadap karyawan;
4. Permintaan tenaga kerja
Banyak atau sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerjakan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi;

5. Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi;

6. Berbagai peraturan dan perundang – undangan

Dengan semakin banyaknya sistem pemerintahan, maka semakin baik pula sistem perundang – undangan termasuk dalam bidang perburuhan (karyawan) atau ketenaga kerjaan.

Sedangkan faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Sutrisno (2018) yaitu:

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM);

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan;

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya;

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggungjawab

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan besar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula;

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan.

6. Peranan serikat buruh

Supaya tidak terjadi konflik antara kepentingan perusahaan dan karyawan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disintesis faktor yang mempengaruhi sangat penting dalam pemberian kompensasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar permintaan tenaga kerja, serikat buruh atau karyawan berbagai peraturan dan perundang – undangan, biaya hidup, posisi jabatan, Pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan.

2.2.4 Tujuan Kompensasi

Pemberian sebuah kompensasi terhadap karyawan pasti memiliki tujuan yang positif. Pemberian kompensasi merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas loyalitas dalam bekerja, hal ini tentu dapat memberikan semangat lebih kepada karyawan dalam mencapai tujuan yang diberikan perusahaan dimasa yang akan datang.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2017), antara lain sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama

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

b. Kepuasan kerja

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

c. Pengadaan Efektif

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

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya;

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relative kecil;

f. Disiplin

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

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawananakan bekonsentrasi pada pekerjaannya;

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang – undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Adapun menurut Widodo (2017) Tujuan Kompensasi meliputi:

1. Memperoleh personalia yang qualified;
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang;
3. Menjamin keadilan;
4. Menghargai perilaku yang diinginkan;
5. Mengendalikan biaya – biaya;
6. Mematuhi peraturan – peraturan yang legal.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disintesis tujuan pemberian kompensasi adalah untuk membentuk ikatan kerja yang baik, memberikan kepuasan kepada semua pihak dan sebagai bentuk keadilan serta untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas, sehingga dapat terciptakan pengendalian biaya dan administrasi yang efisien.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Menurut Edwin B. Flippo (2018) Kompensasi dibagi menjadi:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi langsung yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan berupa :

1) Gaji

- a. Pemberian gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan
- b. Pemberian gaji secara tepat waktu
- c. Pemberian gaji sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah

2) Bonus

- a. pemberian bonus sesuai dengan kinerja karyawan
- b. bonus yang diberikan meningkatkan semangat kerja
- c. pemberian bonus kepada karyawan secara adil

3) Insentif

- a. pemberian insentif sesuai dengan posisi dan peranan karyawan.
- b. pemberian insentif sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang ditanggung karyawan
- c. insentif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan fasilitas

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan pada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya berupa:

1) Fasilitas

- a. Perusahaan menyediakan fasilitas
- b. Fasilitas berupa tempat ibadah, kantin, toilet, parkir
- c. Fasilitas memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja

2) Asuransi

- a. Jaminan keselamatan kerja berupa asuransi
- b. Rasa aman dalam bekerja
- c. Besarnya asuransi yang diberikan sesuai risiko pekerjaan

3) Tunjangan

- a. Kesesuaian dalam pemberian tunjangan
- b. Tunjangan hari raya
- c. Tunjangan sesuai dengan kinerja karyawan

Menurut Baharudin (2017) Indikator kompensasi untuk kinerja karyawan secara individu yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (satu bulan sekali). Karyawan yang menerima gaji pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan;

2. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, perumahan dan sebagainya;

3. Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya, contohnya insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan;

4. Fasilitas

Kompensasi berupa sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya, Karena umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan tenaga kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan atas kontribusi terhadap perusahaan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, kompensasi yang efektif dapat membantu untuk mempertahankan dan menarik karyawan yang berbakat yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Indikator kompensasi adalah alat ukur yang digunakan organisasi atau perusahaan sebagai penentu pemberian kompensasi kepada karyawannya. Dengan indikator kompensasi yang baik pemberian

kompensasi akan tepat sasaran dan dirasa baik oleh para karyawan sehingga diharapkan membuat kinerja mereka meningkat.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepadanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.

Menurut Edison (2018) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2017) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Mangkunegara (2016) Kinerja karyawan adalah segala hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

“Job performance of employees is an important issue for any organization and refers to whether an employee does his job well or not. Job performance consist of behaviors that employees do in their jobs that are relevant to the goal of the organization”.

(Prestasi kerja karyawan merupakan isu penting bagi setiap organisasi dan mengacu pada apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik atau tidak. Prestasi kerja terdiri dari perilaku yang dilakukan karyawan dalam pekerjaan mereka yang relevan dengan tujuan organisasi).

(Davoudi & Allahyari, 2016)

“Performance is an important effort that can direct and clarify what should be done”.

(Kinerja merupakan efek penting yang dapat mengarahkan dan memperjelas apa yang harus dilakukan).

(Robert L. Cardy & Brian Leonard, 2017)

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disintesis kinerja merupakan hasil kesuksesan dalam melaksanakan tugas dan hasil dari proses kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang yang diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan;

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*theright man in pleace, the man on the right job*);

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siapsecara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, kemampuan dan motivasi.

2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Simanjuntak dalam Sinambela (2016) Penilaian 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 telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Amir (2018) Penilaian Kinerja merupakan kegiatan pengkajian dan evaluasi yang sudah berjalan sejak lama sejalan dengan adanya sejarah dan akan terus berlangsung. Kegiatan penilaian ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dan bersifat universal.

Menurut Manggison dalam Mangkunegara (2017) Penilaian Kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disintesis penilaian kinerja adalah metode proses evaluasi atau pengkajian atas kinerja seseorang. Yang digunakan pimpinan untuk memastikan karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Badriyah (2017) Penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Evaluasi terhadap tujuan organisasi, mencakup:
 - a. Feedback pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka;
 - b. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah / bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut;
 - c. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan “peringatan” kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.

- 2) Pengembangan tujuan organisasi
 - a. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang;
 - b. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier;
 - c. Memotivasi pekerja;
 - d. Mediagnosa problem individu dan organisasi.

Adapun menurut Hartatik (2018) Tujuan penilaian kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Tujuan penilaian kerja secara umum:
 - a. Bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi;
 - b. Bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan;
 - c. Bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja dengan sasaran perusahaan;
 - d. Bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Tujuan penilaian kerja secara khusus:
 - a. Untuk melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan kerja yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, dan menetapkan pemberian penghargaan;
 - b. Penilaian kerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai criteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi;
 - c. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kinerja;
 - d. Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan;
 - e. Penilaian kerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan;
 - f. Penilaian kinerja harus dilaksanakan oleh manajer dengan atau tanpa kerja sama petugas menejemen SDM terhadap bawahannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disintesis bahwa tujuan penilaian kerja meliputi tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan penilaian kerja dapat digunakan sebagai evaluasi terhadap tujuan organisasi dan pengembangan tujuan organisasi.

2.3.5 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Noe (2018) Tujuan kinerja karyawan, yaitu:

1. Tujuan Strategis

Sistem manajemen kinerja harus menghubungkan aktivitas karyawan dengan sasaran organisasi. Salah satu strategi utama yang dilakukan adalah mendefinisikan hasil, perilaku, dan sampai batas tertentu, kemudian mengembangkan sistem pengukuran dan umpan balik yang akan memaksimalkan sejauh apa para karyawan menunjukkan berbagai karakteristik, terlibat dalam perilaku dan memperlihatkan hasil-hasilnya;

2. Tujuan Administrasi

Organisasi-organisasi menggunakan informasi manajemen kinerja (khususnya penilaian kinerja) pada banyak keputusan administrasi: administrasi gaji (kenaikan gaji), promosi, pemeliharaan penghentian tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja, dan pengakuan atas kinerja individu;

3. Tujuan Pengembangan

Tujuan manajemen kinerja adalah mengembangkan para karyawan yang efektif pada pekerjaannya. Ketika para karyawan tidak melakukan yang seharusnya, manajemen kinerja berusaha meningkatkan kinerjanya. Umpan balik yang diberikan selama proses evaluasi kerja sering kali menjadi titik-titik kelemahan dari para karyawan. Idealnya, bagaimanapun juga, sistem manajemen kinerja tidak hanya mengidentifikasi kekurangan dari aspek-aspek kinerja karyawan, tetapi juga menyebabkan kekurangan tersebut, misalnya kekurangan keterampilan, masalah motivasi, atau beberapa rintangan menahan karyawan kembali.

Menurut Rivai (2017) Tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai;
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang;
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan;
- d. Meningkatkan motivasi kerja;
- e. Meningkatkan etos kerja;
- f. Sebagai pembedaan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya;
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka;
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir;
- i. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya;
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disintesis bahwa tujuan kinerja karyawan meliputi tujuan strategis, tujuan administrasi dan tujuan pengembangan. Tujuan kinerja pada dasarnya untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai, keselarasan dalam pemberian imbalan, mendorong tanggung jawab, meningkatkan motivasi dan etos kerja, memperkuat hubungan karyawan, sebagai pembedaan antara karyawan, sebagai alat untuk meningkatkan kinerja.

2.3.6 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2018) Indikator dari kinerja yaitu:

1) Kualitas

- a. Mampu memberikan hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, keteraturan)
- b. Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja
- c. Hasil pekerjaan sesuai dengan standard perusahaan

2) Kuantitas

- a. Target dalam bekerja
- b. Menyelesaikan tugas tambahan
- c. Kontribusi yang baik

3) Waktu kerja

- a. Hasil pekerjaan tepat waktu
- b. Memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan
- c. Memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja

4) Kerjasama

- a. Bekerja sama secara team
- b. Kekompakan dalam bekerja
- c. Saling membantu satu sama lain

Adapun menurut Setiawan (2017) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator – indicator sebagai berikut:

1. Kesesuaian jam kerja
Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran;
2. Tingkat kehadiran
Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu;
3. Kerjasama antar karyawan
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya;
4. Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disintesis bahwa indikator kinerja merupakan alat ukur berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin jauh lebih baik Indikator kinerja merupakan aspek – aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Indikator kinerja dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja dan akan sangat diperlukan karena bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Dari pemaparan para ahli diatas dapat disintesis kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu secara kuantitas maupun kualitas dalam kurun waktu tertentu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi dan dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja. Indikator kinerja adalah alat ukur berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok Dengan indikator kinerja dapat diketahui informasi mengenai kinerja karyawan dan sebagai alat ukur keberhasilan atas pencapaiannya suatu organisasi atau perusahaan. Indikator kinerja meliputi Kualitas, Kuantitas, Waktu kerja dan Kerja sama.

2.3.7 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2017), Kinerja karyawan berhubungan oleh kompensasi yang diterimanya, motivasi dasar dari kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah untuk mencari nafkah, berarti disuatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan sebagai waktu untuk berkarya pada suatu perusahaan di lain pihak karyawan tersebut mengharapkan menerima imbalan dari perusahaan.

2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Agung Surya Dwiwanto dan Pupung Purnamasari	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X) • Kinerja 	Indikator Kompensasi (X):	1.) Uji Koefisien Korelasi 2.) Uji	Analisi data yang digunakan yaitu Uji Koefisien Korelasi (r hitung) dengan hasil

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	(2019) Hubungan Kompensasi dengan Kinerja karyawan pada PT Jaeil Indonesia	yawan (Y)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan Indikator Kinerja (Y): 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Koefisien Determinasi	bahwa kompensasi memiliki nilai r (korelasi) sebesar 0,811. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan sebesar 0,811 atau 81,1%. Dan berdasarkan nilai interval koefisien membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Uji Koefisien Determinasi (R^2) dengan hasil menunjukkan bahwa koefisien korelasinya (R) sebesar 0,811 atau 81,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,657 atau 65,7% artinya besarnya variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 65,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 65,7\% = 34,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jaeil Indonesia.
2	Muhammad Adli Aqsa (2018) Hubungan Kompensasi dengan Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X) • Kinerja Karyawan 	Indikator Kompensasi (X): 1. Gaji 2. Tunjangan	1.) Uji Rank Spearman 2.) Uji Koefisien Determinasi	Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian dengan judul hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru	n (Y)	3. Insentif Indikator Kinerja (Y): 1. Kualitas 2. Kuantitas	3.) Uji Hipotesis (Uji t)	Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan, diantaranya: Berdasarkan Uji Rank Spearman, diperoleh hasil sebesar 0.746, yang mana hasil ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan pada karyawan pada PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru. Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh hasil bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 55.6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di kaji pada penelitian ini.
3	Darnita Leoni Saputri (2018) Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Food Beverage Departemen Hotel Grand Central Pekanbaru	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X) • Kinerja Karyawan (Y) 	Indikator Kompensasi (X): 1. Gaji 2. Upah 3. Intensif 4. Tunjangan 5. Fasilitas Indikator Kinerja (Y): 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadira	1.) Uji Koefisien Korelasi 2.) Uji Hipotesis (Uji t)	Kebijakan kompensasi yang diberikan manajemen <i>Food and Beverage</i> Hotel Grand Central Pekan baru tersebut, meliputi: Gaji Pokok, Uang Service, Tunjangan, Jaminan Sosial, Cuti dan Fasilitas. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis diterimanya itu terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti variable kompensasi dapat dijadikan predictor untuk memprediksi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan antara

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			n 5. Kemampuan Kerja Sama		variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,836 dengan signifikansi sebesar 0,000. Diperoleh nilai r tabel pada alpa 5% (2-tailed) dengan $df = n-2 = 25-2 = 23 = 0,396$. Dengan demikian makadiketahui r hitung (0,836) > r tabel (0,396) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja.
4	Bolanle Odunlami dan Oludele Matthew (2014) Hubungan Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan di Sektor Manufaktur, Studi Kasus Organisasi Terkemuka di Industri Makanan dan Minuman	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X) • Kinerja karyawan (Y) 	<p>Indikator Kompensasi (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Penghargaan 3. Tunjangan 4. Lingkungan kerja <p>Kinerja (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Emosi kerja 3. Valensi 4. Kondisi kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1.) Uji Koefisien Korelasi Rank Spearman 2.) Uji Koefisien Korelasi 3.) Uji Hipotesis (Uji t) 	Data di analisis menggunakan statistic inferensial dan deskriptif. Statistik deskriptif melibatkan tabel frekuensi, skala likert sedangkan hipotesis diuji menggunakan Analysis of Variance (ANOVA) penggunaan statistic distributive dianggap karena sifat data yang digunakan oleh peneliti. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Dengan kesimpulan penting untuk organisasi untuk member kebijakan manajemen kompensasi yang efektif yang akan memproyeksikan dan meningkatkan kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5	Tiara Sucitany dan Siti Rahmawati (2014) Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan Kontrak PT Unilever Body Care Indonesia Tbk	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi (X) • Kinerja karyawan (Y) 	<p>Indikator Kompensasi (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Intensif 3. Tunjangan 4. Fasilitas <p>Indikator Kinerja (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Prakarsa 4. Disiplin 5. Kerjasama Kuantitas Pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1.) Uji Koefisien Korelasi Rank Spearman 2.) Uji Hipotesis (Uji t) 	Berdasarkan hasil analisis penelitian, kesimpulan yang dapat diambil diantaranya sebagai berikut: 1). Pelaksanaan kompensasi finansial pada PT unilever Body Care telah sesuai harapan karyawan kontrak dilihat dari hasil yang diperoleh dari persepsi karyawan kontrak terhadap kompensasi yang menunjukkan bahwa karyawan kontak memiliki mayoritas jawaban terhadap pernyataan adalah setuju; 2). Kinerja karyawan kontrak pada PT. Unilever Body Care telah berjalan dengan cukup baik dilihat dari kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan interpersonal; 3). Kompensasi financial memiliki hubungan yang positif dan kuat dengan kinerja karyawan kontrak PT Unilever Body Care.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Kompensasi merupakan fungsi yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja. Kompensasi finansial dan non-finansial digunakan sebagai alat pengikat yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan terhadap karyawannya. Secara sederhana kompensasi merupakan suatu nilai yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan psikologisnya. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Dimana jika kompensasi baik maka kinerja karyawan akan baik.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja – pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

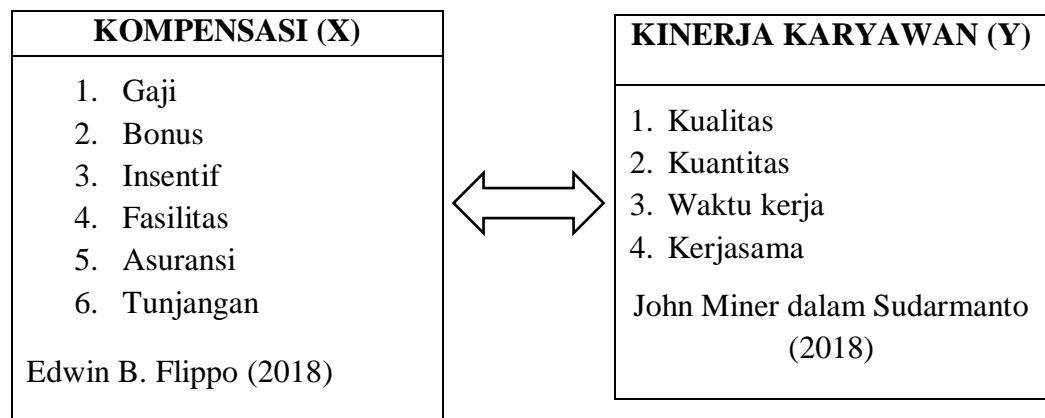
Kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan profit. Hal inilah yang dapat menentukan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Untuk memperoleh kinerja yang baik dari karyawan diperlukan suatu tindakan atau pengelolaan yang baik dari organisasi atau perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan.

Untuk kinerja yang optimal, program kompensasi harus terdiri dari kebijakan yang konsisten baik antara karyawan individual ataupun kebijakan lainnya. Oleh Karena itu, penggunaan program kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan kaitan yang jelas dan terlihat antara kinerja karyawan dan kompensasi serta kepercayaan antara orang-orang yang bekerja dan orang-orang yang memberikan imbalan. Agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebaiknya organisasi atau perusahaan menggunkan keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi yang diberikan, dihitung berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengembangkan keterampilannya untuk menunjang penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya. Program kompensasi merupakan rangkaian sistem dalam pemberian atau kebijakan kompensasi yang memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan dimana salah satu alasan penyebab orang bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi baik financial maupun non-finansial, dengan demikian kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dan tidak bisa dipisahkan.

Hal ini didukung oleh penelitian Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari (2019), yang melakukan penelitian tentang Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Jaeil Indonesia. Muhammad Adli Aqsa (2018), penelitian tentang Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru. Saputri (2018), yang melakukan penelitian tentang Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Food Beverage Departement di Hotel Grand Central Pekanbaru. Bolanle Odunlami dan Oludele Matthew (2014), yang melakukan penelitian tentang Hubungan

Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan di Sektor Manufaktur, Studi Kasus Organisasi Terkemuka di Industri Makanan dan Minuman. Dan Tiara Sucitry dan Siti Rahmawati (2014), yang melakukan penelitian tentang Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Kontrak PT Unilever Body Care Indonesia Tbk, dan Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Berikut ini adalah gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variable independen terhadap variable dependen yang diteliti yaitu variabel X dengan variabel Y:



Gambar 2.1 Konstalasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah Kompensasi (Variabel X) dan Kinerja Karyawan (variabel Y), hipotesis dalam penelitian ini adalah Diduga terdapat Hubungan yang positif antara program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Departement Packer.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif, dengan mengumpulkan data – data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode yang digunakan explanatory survey dengan tujuan untuk menguji hipotesis dan umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi, penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuisioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian terdiri dari variabel independent dan variabel dependent, variabel *independent* yang digunakan yaitu kompensasi (X) Sedangkan variabel *dependent* yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Unit yang digunakan dalam penelitian adalah unit analisis individual, data yang diperoleh dari responden setiap individu yaitu 100 karyawan didalam bagian Packer pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk .

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk yang beralamat Jl. Mayor Oking Jaya Atmaja, Citeureup, Kec. Gn. Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16810.

3.3 Jenis dan sumber data penelitian

3.3.3 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kualitatif dan data kuantitatif

1. Data kualitatif

Menurut Sugiyono (2017) Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif merupakan data yang berupa informasi dari hasil jawaban responden, baik yang berupa uraian maupun penjelasan tentang variabel yang diteliti. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berupa informasi mengenai jumlah

karyawan serta informasi mengenai divisi Departement Packer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan HRD.

2. Data kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkat. Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka – angka mengenai data absensi dan hasil kinerja karyawan Departement Packer. Data kuantitatif juga diperoleh melalui kuesioner yang akan dibagikan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian.

3.3.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari unit analisis yang diteliti. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa;

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Data sekunder diperoleh dari buku referensi, internet, dan jurnal.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami serta menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan tepat.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Hubungan Kompensasi Dengan
Kinerja Karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk
Departement Packer

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (X)	Kompensasi Langsung	Gaji: <ul style="list-style-type: none"> • Pemeberian gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan • Pemberian gaji secara tepat waktu • Pemberian gaji sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah 	Interval
		Bonus:	Interval

		<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian bonus sesuai dengan kinerja karyawan • Bonus yang diberikan meningkatkan semangat kerja • Pemberian bonus kepada karyawan secara adil 	
		<p>Insentif:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pemberian insentif sesuai dengan posisi dan peranan karyawan • Pemberian intensif sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang ditanggung karyawan • Intensif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan 	Interval
	Kompensasi tidak langsung	<p>Fasilitas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan menyediakan fasilitas • Fasilitas berupa tempat ibadah, kantin, toilet dan parkir • Fasilitas memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja 	Interval
		<p>Asuransi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jaminan keselamatan kerja berupa asuransi • Rasa aman dalam bekerja • Besarnya asuransi yang diberikan sesuai risiko pekerjaan 	Interval
<p>Tunjangan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian dalam pemberian tunjangan • Tunjangan hari raya • Tunjangan sesuai dengan kinerja karyawan 		Interval	
Kinerja Karyawan(Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu memberikan hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, keteraturan) • Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja • Hasil pekerjaan sesuai dengan standard perusahaan 	Interval
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Target dalam bekerja • Menyelesaikan tugas tambahan • Kontribusi yang baik. 	Interval
	Waktu kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pekerjaan tepat waktu • Memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan • Memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja 	Interval
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja sama secara team • Kekompakan dalam bekerja 	Interval

		• Saling membantu satu sama lain	
--	--	----------------------------------	--

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel merupakan bagaian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci. Sampel dari peneilitian ini adalah bagian dari jumlah populasi karyawan PT Indocement Departement Packer yang berjumlah 100 karyawan. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penarikan sampel *Non-probability Sampling* dengan teknik *purposive sampling* sedangkan besarnya sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin.

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad n = \frac{100}{1+100(0,05)^2} \quad n = \frac{100}{1,25} \quad n = 80$$

Keterangan:

Besaran sampel : n = 80 responden
 Jumlah Populasi : N = 100 karyawan
 Tingkat Kesalahan : e = 0,05 atau 5%

Dari perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 80 Orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

3.6.3 Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan meliputi:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak yang bersangkutan, untuk memperoleh informasi yaitu dengan mengajukan pernyataan-pernyataan secara langsung kepada pihak - pihak yang berkaitan dengan fenomena penelitian;

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan yang disampaikan kepada responden yang dibuat secara tertulis tentang Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer.

3.6.4 Data sekunder

Data sekunder yaitu cara untuk memperoleh data melalui berbagai sumber terdiri dari buku (literature) dari penulis lain yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai bahan pertimbangan kegiatan yang dilakukan.

Kemudian pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan 5 (lima) butir skala yang dapat menggambarkan perasaan atau pendapat para responden, skala likert menurut Sugiyono (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian;
2. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan;
3. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang dimodifikasi berupa tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Keterangan Skala *Likert* Variabel X

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju(KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Tabel 3.3 Keterangan Skala *Likert* Variabel Y

Keterangan	Nilai
Selalu (S)	5
Sering (SR)	4
Pernah (P)	3
Ragu-ragu (RR)	2

Tidak Pernah (TP)	1
-------------------	---

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Instrument yang digunakan dalam skala likert dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reabilitas.

3.7 Uji Instrument

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas dapat digunakan dengan cara menghitung korelasi secara parsial dari masing-masing kuesioner dengan total skor dimensi yang diteliti. Jika hasil dimensi menunjukkan nilai signifikan $\leq 5\%$, maka item-item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi. Uji validitas dapat menggunakan persamaan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan rumus penunjang sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Nilai koefisien Korelasi
- n = Banyaknya Responden dalam Penelitian
- $\sum X$ = Jumlah Variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah Variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil antara variable X dan variable Y

Kriteria keputusan Pengajuan valid dari responden dengan menggunakan signifikan sebagai berikut :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan tidak valid.

Penulis melakukan penyebaran kuesioner pada 30 responden yaitu karyawan Departement Packer untuk dilakukan uji validitas. Pada kasus ini adalah validnya sebuah item pertanyaan dalam kuesioner dengan jumlah responden atau jumlah data sebanyak 30. Maka dari itu r tabel validitas sesuai dengan rumus yang akan penulis gunakan yaitu $df = n - 2$ maka akan menjadi $df = 30 - 2 = 28$ ($df = n - 2$), Maka yang diperoleh nilai r hitung (*Correced*

item Total Correlation) > r_{tabel} sebesar 0,361 untuk $df = 30 - 2 = 28$; $\alpha = 0,05$.

Nilai r_{tabel} ini selanjutnya digunakan untuk criteria validitas item-item kuesioner. Berikut adalah hasil uji validitas masing-masing variable :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X)

Indikator	No. soal	R hitung	R table	Keterangan	Kesimpulan
Gaji	1	0,504	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	2	0,520	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	3	0,680	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Bonus	4	0,680	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	5	0,580	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	6	0,479	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Insentif	7	0,612	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	8	0,643	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	9	0,403	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Fasilitas	10	0,636	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	11	0,509	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	12	0,636	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Asuransi	13	0,680	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	14	0,680	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	15	0,580	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Tunjangan	16	0,479	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	17	0,612	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	18	0,643	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

Sumber: Hasil olahan data angket melalui SPSS Versi 25.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari variabel Kompensasi diatas, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 25 dan dari 18 pertanyaan Kompensasi bahwa semua instrument dinyatakan Valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 3.5
Hail Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	No. soal	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas	1	0,565	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	2	0,391	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	3	0,465	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Kuantitas	4	0,812	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	5	0,689	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	6	0,732	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Waktu Kerja	7	0,534	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	8	0,773	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	9	0,492	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

Kerjasama	10	0,812	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,518	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,560	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil olahan data angket melalui SPSS Versi 25.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari variabel Kinerja Karyawan diatas, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 25 dan dari 12 pertanyaan Kinerja Karyawan bahwa semua instrument dinyatakan Valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut sugiyono (2016) Uji reliabilitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan alpha crombach's. Suatu instrument dinyatakan reliable jika nilai $alpha\ cronbach's \geq 0,6$, sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliable jika nilai $alpha\ cronbach's \leq 0,6$.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$ri = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum S_{i^2}}{\sum S_{I^2}} \right)$$

Keterangan:

- ri = Nilai Reliabilitas
- k = Jumlah item
- $\sum S_{i^2}$ = Jumlah varians tiap-tiap skor
- s_x^2 = Varians total

A. Hasil Uji Reabilitas Kompensasi

Tabel 3.6

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	18

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas Kompensasi diatas, bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,879 > 0,6$ yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliabel.

Tabel 3.7

Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Cronbach

No	Interval	Hasil	Keterangan
1.	$a < 0,6$		Kurang Reliabel
2.	$0,6 < a > 0,8$		Cukup Reliabel
3.	$a > 0,8$	0,879	Sangat Reliabel

B. Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.8

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	12

Sumber : Data Output SPSS 25 diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan diatas, bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,850 > 0,6$ yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliabel.

Tabel 3.9

Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Cronbach

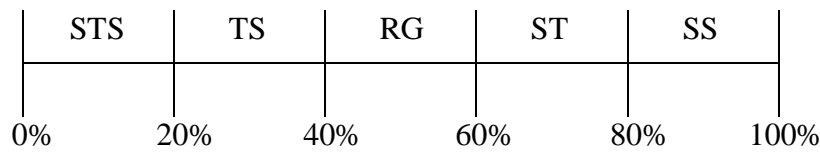
No	Interval	Hasil	Keterangan
1.	$a < 0,6$		Kurang Reliabel
2.	$0,6 < a > 0,8$		Cukup Reliabel
3.	$a > 0,8$	0,850	Sangat Reliabel

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisa Deskriptif

Dalam penelitian ini statistic deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul baik melalui wawancara, tabel, maupun angket dari data yang dihasilkan. Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud untuk menguji hipotesis. Untuk menghitung total tanggapan responden digunakan rumus berikut:

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



Gambar 3.1

Rentang Skala *Likert*

Sumber: Sugiyono (2016)

3.8.2 Analisa kuantitatif

Pada teknik penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan analisis kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif variabel statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

3.8.3 Analisis Koefisien Kolerasi *Rank Spearman*

Analisis koefisien kolerasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel kompensasi dan variable kinerja karyawan dengan menggunakan Rank Spearman. Menurut Sugiyono (2016) rumus yang digunakan untuk menghitung kolerasi rank spearman adalah sebagai berikut:

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

(Sugiono, 2016)

Keterangan:

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- N = Ukuran sampel
- Di = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Dari hasil perhitungan r, maka di dapatkan penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai kolerasi (r) = 1, artinya nilai korelasi sangat kuat;

2. Jika nilai kolerasi (r) = 0, artinya nilai tidak ada korelasi;
3. Jika nilai kolerasi (r) = -1, artinya nilai korelasi negative sempurna.

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.10
Interval Koefisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2016)

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independent dan variabel dependent. Seberapa besar kontribusi kompensasi dengan kinerja yang nantinya akan di uji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut.

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

(Ghozali, 2016)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

rs = Koefisien Korelasi

kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka hubungan variabel independent dengan variabel dependent lemah;
2. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka hubungan variabel independent dengan variabel dependent kuat.

3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Untuk mengetahui hubungan kompensasinya dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

- Ho: $r \leq 0$, yaitu tidak terdapat hubungan yang positif antara variabel X kompensasi dengan variabel Y kinerja karyawan;

- $H_0: r > 0$, yaitu terdapat hubungan yang positif antara variabel X kompensasi dengan variabel Y kinerja karyawan.

T hitung dicari dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

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

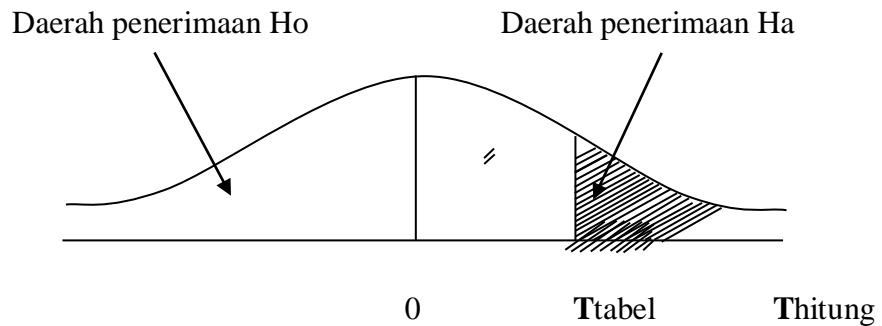
Keterangan:

- th = t hitung
- r = Koefisien Korelasi
- r² = Koefisien determinasi
- n = Jumlah Sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} . Untuk melakukan uji t tabel digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah:

- a. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Kompensasi tidak terdapat hubungan positif dengan Kinerja karyawan, maka terima H_0 dan tolak H_a ;
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Kompensasi terdapat hubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka tolak H_0 dan tolak H_a .

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 3.2 Kurva Uji Hipotesis

(Sugiyono, 2017)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk

4.1.1 Sejarah

PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk, didirikan berdasarkan Akta Nomer 227 tanggal 16 Januari 1985, yang dibuat di hadapan Notaris Ridwan Suselo, S.H., dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia (BNRI) Nomer 57, Tambahan nomer 946 tanggal 16 Juli 1985 dengan nama PT Inti Cahaya Manunggal.

Cikal bakal pendirian Perseroan sejatinya telah dimulai sejak tahun 1975 yang ditandai dengan berdirinya PT Distinct Indonesia Cement Enterprise (DICE) Yang memiliki pabrik semen dengan kapasitas terpasang sebesar 500.000 ton di wilayah Citeureup, Jawa Barat. Pendirian DICE Kemudian disusul dengan berdirinya perusahaan dan pabrik lainnya. Dalam kurun waktu sepuluh tahun, telah berdiri delapan pabrik tambahan dengan kapasitas terpasang 7,7 juta ton per tahun yang dikelola oleh enam perusahaan yang berbeda, yaitu PT Distinct Indonesia Cement Enterprise, PT Perkasa Indonesia Cement Enterprise, PT Prakarsa Indah Indonesia Cement Putih Enterprise, PT Perkasa Agung utama Indonesia Cement Enterprise, PT Perkasa Inti Abadi Indonesia Cement Enterprise dan PT Perkasa Abadi Mulia Indonesia Cement Enterprise. Keenam pabrik tersebut bergabung menjadi PT Inti Cahaya Manunggal, yang kemudian pada tahun 1985 berubah nama menjadi PT Indocement Tunggal Prakarsa, berdasarkan Akta Nomer 81 tanggal 11 Juni 1985, yang dibuat di hadapan Benny Kristianto, S.H., Notaris Publik di Jakarta dan telah diumumkan dalam BNRI Nomer 75, Tambahan Nomer 947 tanggal 16 Juli 1985.

Pada 1989, Perseroan menapaki babak baru dengan melakukan penawaran umum saham perdana dan menjadi perusahaan public dengan mencatatkan seluruh sahamnya di bursa efek di Indonesia dengan kode "INTP" pada 5 Desember 1989.

4.1.2 Visi dan Misi

- **Visi**

- Semen : Menjadi produsen semen terkemuka dan pilihan pelanggan di Indonesia;
- Beton Siap-pakai : Pemain RMC unggul di Jawa dan memiliki jaringan di Sumatra dan Kalimantan Timur;
- Agregat dan M-Sand :Pemain Agregat ternama di Jabodetabek dengan jaringan hingga ke Jawa Tengah;
- Mortar : Pemain mortar yang terdepan di Jawa bagian Barat;

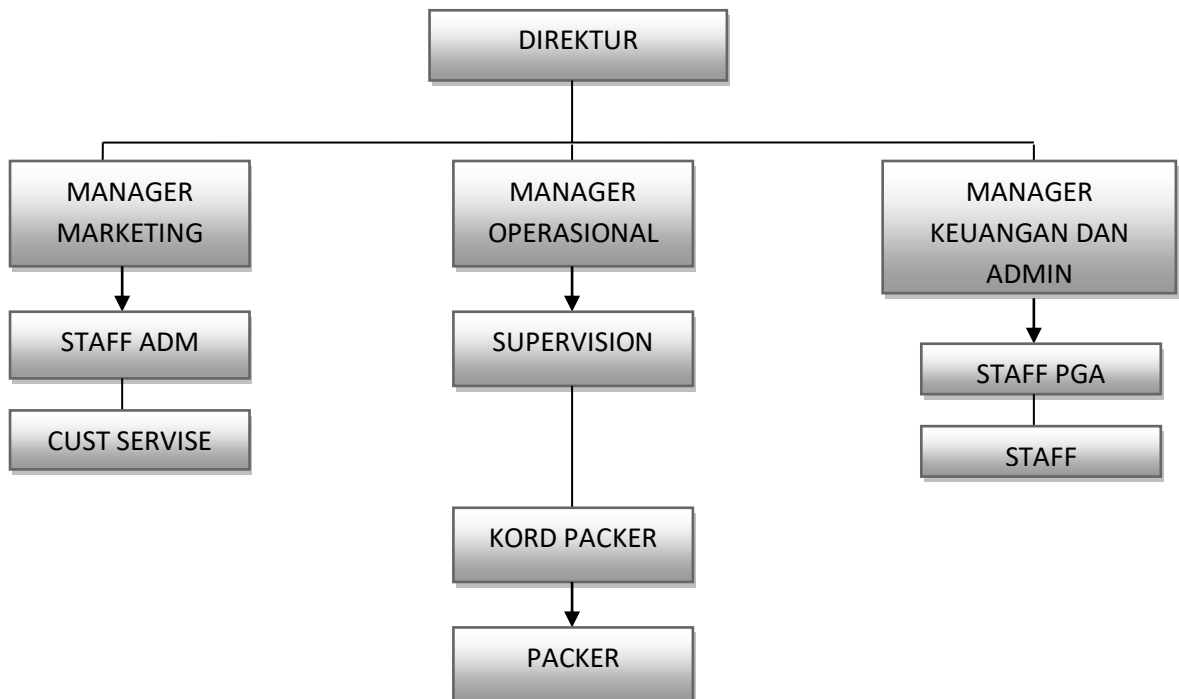
- **Misi**

Kami berkecimpungan dalam bisnis penyediaan semen dan bahan bangunan bermutu tinggi yang mengutamakan solusi untuk pelanggan dengan mengedepankan aspek lingkungan, social, dan tata kelola (ESG).

4.1.3 Struktur Organisasi

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan terbatas (UU PT), struktur serta garis besar tergambar pada organ utama perusahaan.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4.2 Profil Responden

Dalam Penelitian ini, penulis menggunakan kuisioner untuk mendapatkan data dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan Departement Packer. Profil responden yang teliti terbagi atas 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan Jenis kelamin, Berdasarkan Usia, Tingkat Pendidikan. Berikut adalah hasil data profil responden karyawan.

Tabel 4.1
Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Presentase
1	Perempuan	35	43.75%
2	Laki-laki	45	56.25%

	Jumlah	80	100%
--	---------------	-----------	-------------

Sumber : Data Kuesioner , data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari responden laki-laki sebanyak 45 orang (56.25%) dan perempuan 35 orang (43,75).

Tabel 4.2
Data Pegawai Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Presentase
1	18-30 Tahun	25	31.25%
2	31-40 Tahun	39	48.75%
3	> 40 Tahun	16	20%
	Jumlah	80	100%

Sumber : Data Kuesioner , data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari responden umur 30-40 tahun sebanyak 39 orang (48.75%), umur 18-30 tahun 25 orang (31.25%) dan umur >40 tahun 16 orang (20%).

Tabel 4.3
Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Presentase
1	SMA/SMK	34	42.5%
2	D3	28	35%
3	Sarjana	18	22.5%
	Jumlah	80	100%

Sumber : Data Kuesioner , data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari responden SMK sebanyak 34 orang (42.5%), D3 sebanyak 28 orang (35%) dan Sarjana sebanyak 18 orang (22.5%).

4.3 Pengolahan Analisis Data

4.3.1 Deskriptif Variabel Penelitian

Kompensasi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk (Variabel X)

Kompensasi pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk melalui pernyataan-pernyataan didalam kuisioner, hasil jawaban responden mencangkup pilihan Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

1. Kompensasi (X)

Tabel 4.4

Pemberian gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan

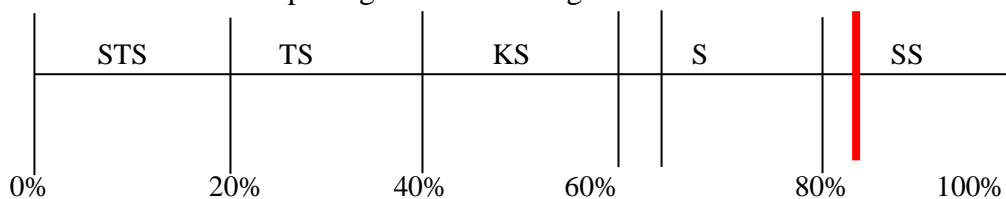
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	18	90	22.5
Setuju	4	61	244	76.25
Kurang Setuju	3	1	3	1.25
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	337	100
Total Tanggapan Responden				84.25%

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 1.25%, “Setuju” sebanyak 61 orang dengan persentase 76.25%, “Sangat Setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 22.5%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 337.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{337}{5 \times 80} \times 100 = 84.25\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemberian gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 84.25% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.5

Pemberian gaji secara tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	20	100	25
Setuju	4	47	188	58.75
Kurang Setuju	3	13	39	16.25
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	327	100

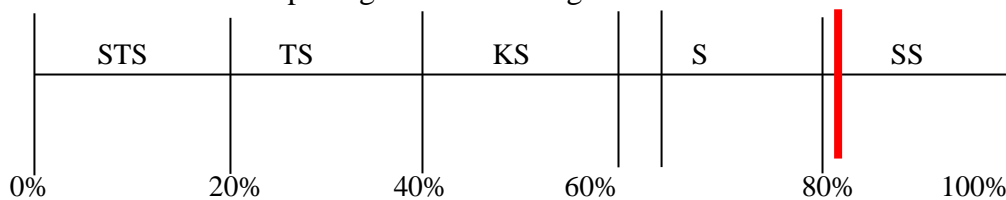
Total Tanggapan Responden	81.75%
---------------------------	--------

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 16.25%, “Setuju” sebanyak 47 orang dengan persentase 58.75%, “Sangat Setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 25%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 327.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{327}{5 \times 80} \times 100 = 81.75\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemberian gaji secara tepat waktu” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 81.75% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.6

Pemberian gaji sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah

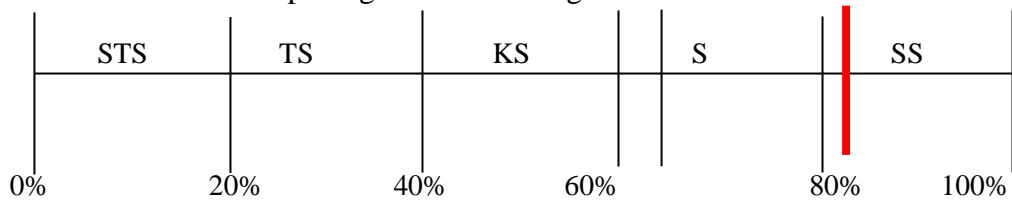
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	15
Setuju	4	64	256	80
Kurang Setuju	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	328	100
TotalTanggapan Responden				82%

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 5%, “Setuju” sebanyak 64 orang dengan persentase 80%, “Sangat Setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 15%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 328.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{328}{5 \times 80} \times 100 = 82\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemberian gaji sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 82% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.7

Pemberian bonus sesuai dengan kinerja karyawan

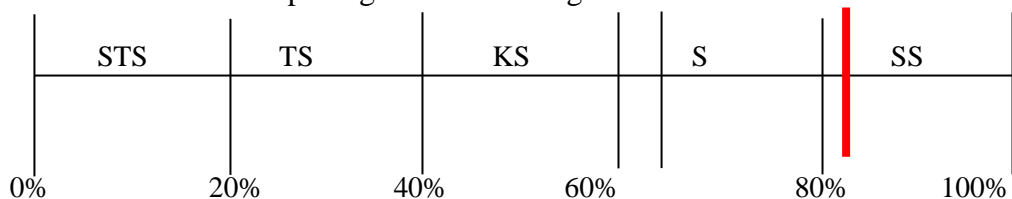
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	15
Setuju	4	64	256	80
Kurang Setuju	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	328	100
Total Tanggapan Responden			82%	

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 5%, “Setuju” sebanyak 64 orang dengan persentase 80%, “Sangat Setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 15%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 328.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{328}{5 \times 80} \times 100 = 82\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemberian bonus sesuai dengan kinerja karyawan” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 82% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.8
 Bonus yang diberikan meningkatkan semangat kerja

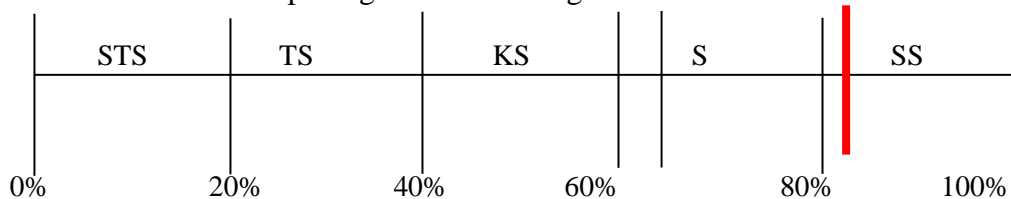
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	20
Setuju	4	62	248	77.5
Kurang Setuju	3	2	6	2.5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	334	100
Total Tanggapan Resonden	83.5%			

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 2.5%, “Setuju” sebanyak 62 orang dengan persentase 77.5%, “Sangat Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 20%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 334.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{334}{5 \times 80} \times 100 = 83.5\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Bonus yang diberikan meningkatkan semangat kerja” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 82% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.9
 Pemberian bonus kepada karyawan secara adil

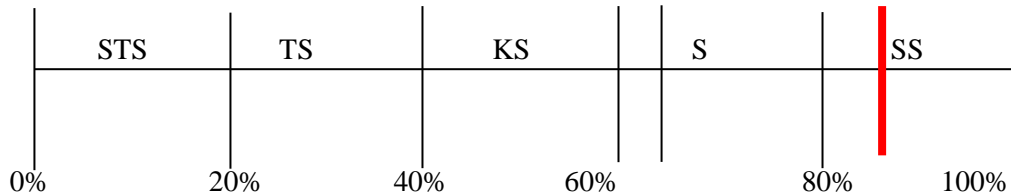
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	32	160	40
Setuju	4	43	172	53.75
Kurang Setuju	3	5	15	6.25
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	347	100
Total Tanggapan Responden	86.75%			

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 6.25%, “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase 53.75%, “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 40%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 347.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{347}{5 \times 80} \times 100 = 86.75\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemberian bonus kepada karyawan secara adil” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 86.75% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.10

Pemberian insentif sesuai dengan posisi dan peranan karyawan

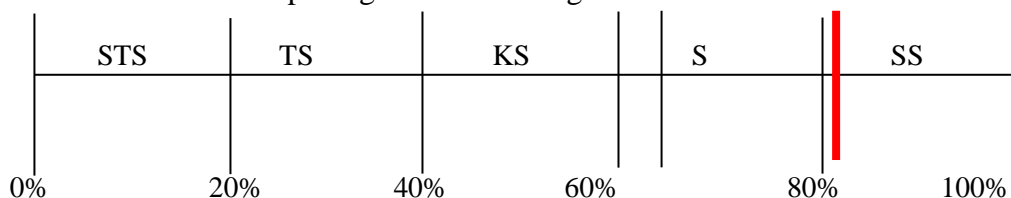
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	16.25
Setuju	4	60	240	75
Kurang Setuju	3	7	21	8.75
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	326	100
Total Tanggapan Responden				81.5%

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 7 orang dengan persentase 8.75%, “Setuju” sebanyak 60 orang dengan persentase 75%, “Sangat Setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 16.25%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 326.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{326}{5 \times 80} \times 100 = 81.5\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemberian insentif sesuai dengan posisi dan peranan karyawan” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 81.5% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.11
Pemberian insentif sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang ditanggung karyawan

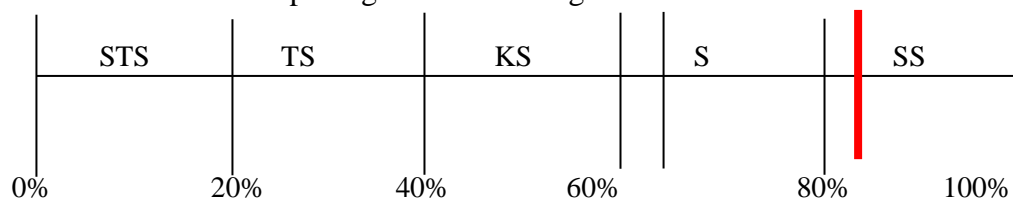
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	19	95	23.75
Setuju	4	56	224	70
Kurang Setuju	3	5	15	6.25
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	334	100
Total Tanggapan Responden				83.5%

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 6.25%, “Setuju” sebanyak 56 orang dengan persentase 70%, “Sangat Setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 32.75%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 334.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{334}{5 \times 80} \times 100 = 83.5\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemberian insentif sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang ditanggung karyawan” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 83.5% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.12
Insentif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	39	195	48.75
Setuju	4	40	160	50
Kurang Setuju	3	2	6	2.5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	356	100
Total Tanggapan Responden				89%

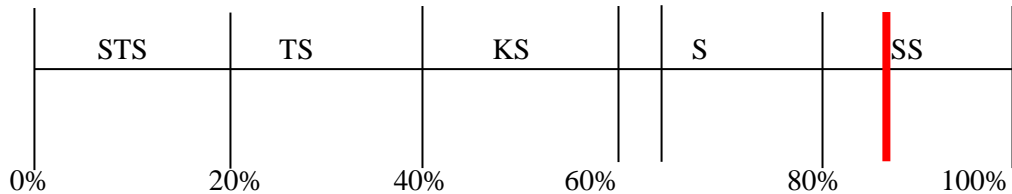
Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 2.5%, “Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentase 50%, “Sangat Setuju” sebanyak

39 orang dengan persentase 48.75%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 356.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{356}{5 \times 80} \times 100 = 89\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Intensif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 89% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.13

Perusahaan menyediakan fasilitas

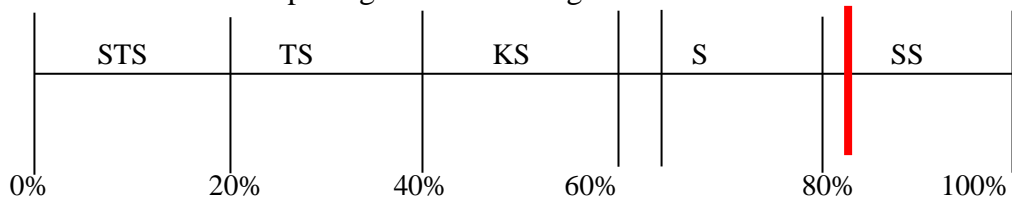
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	17	85	21.25
Setuju	4	60	240	75
Kurang Setuju	3	3	9	3.75
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	334	100
Total Tanggapan Responden				83.5%

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 3.75%, “Setuju” sebanyak 60 orang dengan persentase 75%, “Sangat Setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase 21.25%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 334.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{334}{5 \times 80} \times 100 = 83.5\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 83.5% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.14

Fasilitas berupa tempat ibadah, kantin, toilet dan parkir

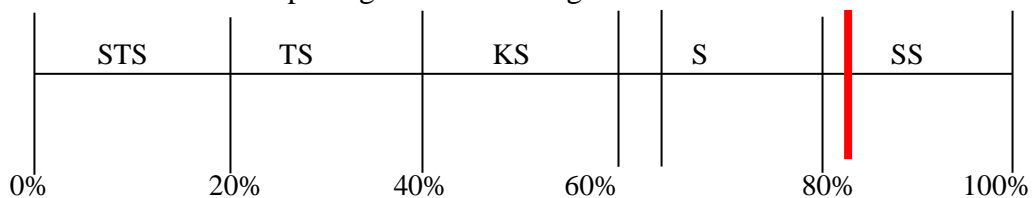
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	13.75
Setuju	4	67	268	83.75
Kurang Setuju	3	2	6	2.5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	329	100
Total Tanggapan Responden				82.25%

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 2.5%, “Setuju” sebanyak 67 orang dengan persentase 83.75%, “Sangat Setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 13.75%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 329.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{329}{5 \times 80} \times 100 = 82.25\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Fasilitas berupa tepat ibadah, kantin, toilet dan parkir” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 82.25% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.15

Fasilitas memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	21.25
Setuju	4	60	240	75
Kurang Setuju	3	3	9	3.75
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	334	100
Total Tanggapan Responden				83.5%

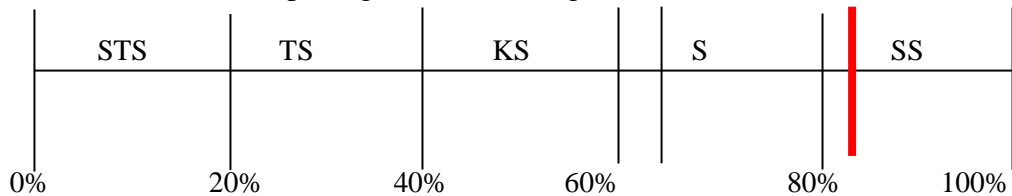
Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 3.75%, “Setuju” sebanyak 60 orang dengan persentase 75%, “Sangat Setuju” sebanyak

17 orang dengan persentase 21.25%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 334.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{334}{5 \times 80} \times 100 = 83.5\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Fasilitas mmberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 83.5% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.16

Jaminan keselamatan kerja berupa asuransi

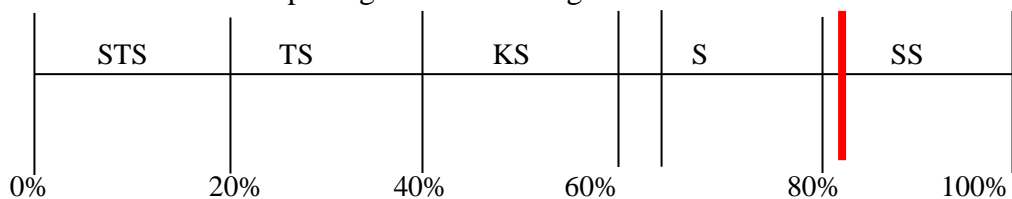
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	15
Setuju	4	64	256	80
Kurang Setuju	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	328	100
Total Tanggapan Responden				82%

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 5%, “Setuju” sebanyak 64 orang dengan persentase 80%, “Sangat Setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 15%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 328.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{328}{5 \times 80} \times 100 = 82\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Jaminan keselamatan kerja berupa asuransi” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 82% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.17
Rasa aman dalam bekerja

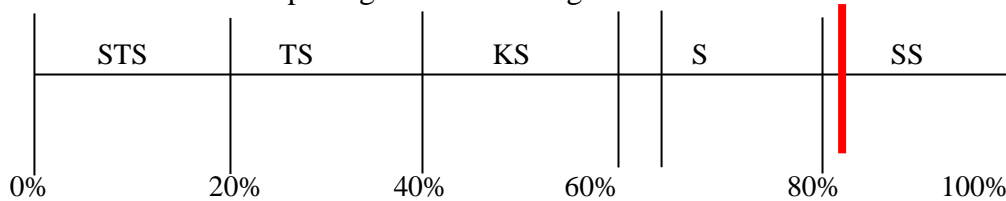
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	15
Setuju	4	64	256	80
Kurang Setuju	3	4	12	5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	328	100
Total Tanggapan Responden	82%			

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 5%, “Setuju” sebanyak 64 orang dengan persentase 80%, “Sangat Setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase 15%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 328.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{328}{5 \times 80} \times 100 = 82\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Rasa aman dalam bekerja ” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 82% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.18
Besarnya asuransi yang diberikan sesuai risiko pekerjaan

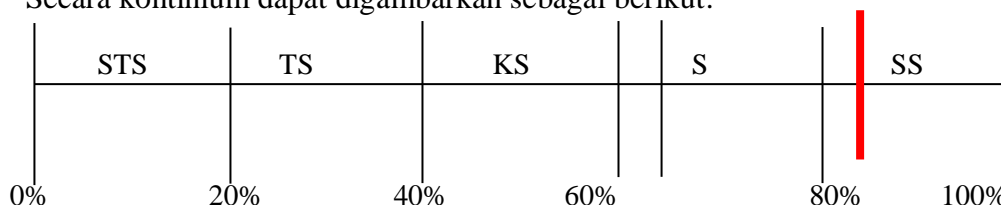
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	20
Setuju	4	62	248	77.5
Kurang Setuju	3	2	6	2.5
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	334	100
Total Tanggapan Responden	83.5%			

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 2.5%, “Setuju” sebanyak 62 orang dengan persentase 77.5%, “Sangat Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 20%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 334.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{334}{5 \times 80} \times 100 = 83.5\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Besarnya asuransi yang diberikan sesuai risiko pekerjaan” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 83.5% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.19

Kesesuaian dalam pemberian tunjangan

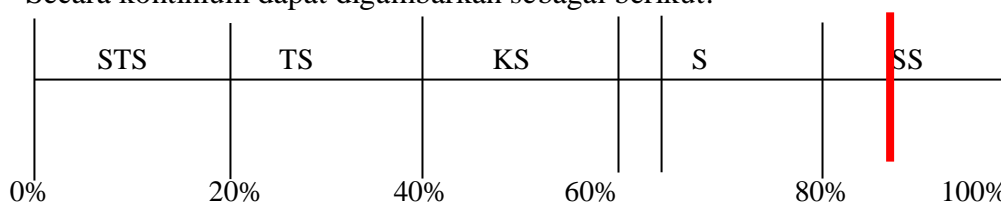
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	32	160	40
Setuju	4	43	172	53.75
Kurang Setuju	3	5	15	6.25
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	347	100
Total Tanggapan Responden				86.75%

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 6.25%, “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase 53.75%, “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 40%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 347.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{347}{5 \times 80} \times 100 = 86.75\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Kesesuaian dalam pemberian tunjangan” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 86.75% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.20
Tunjangan hari raya

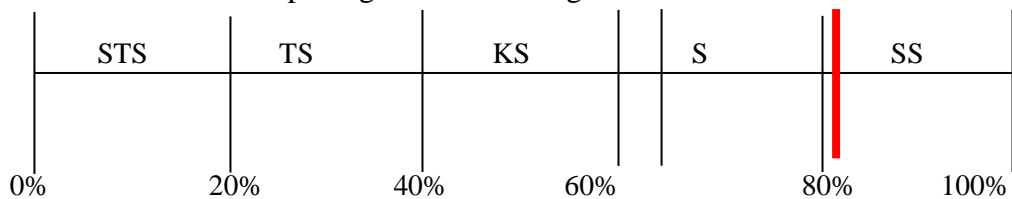
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	16.25
Setuju	4	60	240	75
Kurang Setuju	3	7	21	8.75
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	326	100
Total Tanggapan Responden	81.5%			

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Kurang Setuju” sebanyak 7 orang dengan persentase 8.75%, “Setuju” sebanyak 60 orang dengan persentase 75%, “Sangat Setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 16.25%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 326.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{326}{5 \times 80} \times 100 = 81.5\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Tunjangan hari raya” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 81.5% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.21
Tunjangan sesuai dengan kinerja karyawan

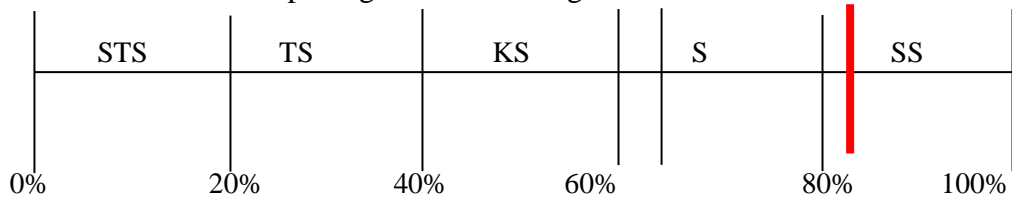
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	19	95	23.75
Setuju	4	56	224	70
Kurang Setuju	3	5	15	6.25
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak setuju	1	-	-	-
Jumlah		80	334	100
Total Tanggapan Responden	83.5%			

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “kurang setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 6.25%, “Setuju” sebanyak 56 orang dengan persentase 70%, “Sangat Setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 23.75%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 334.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{334}{5 \times 80} \times 100 = 83.5\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Tunjangan sesuai dengan kinerja karyawan” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 83.5% terletak pada daerah “Sangat Setuju”.

Tabel 4.22

Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kompensasi di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Rata-Rata
KOMPENSASI (X)			
1. Gaji			
	Pemberian gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan	84.25	82.67
	Pemberian gaji secara tepat waktu	81.75	
	Pemberian gaji sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah	82	
2. Bonus			
	Pemberian bonus sesuai dengan kinerja karyawan	82	84.08
	Bonus yang diberikan meningkatkan semangat kerja	83.5	
	Pemberian bonus kepada karyawan secara adil	86.75	
3. Insentif			
	Pemberian insentif sesuai dengan posisi dan peranan karyawan	81.5	84.67
	Pemberian insentif sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang ditanggung karyawan	83.5	
	Insentif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja kerja	89	
4. Fasilitas			
	Perusahaan menyediakan fasilitas	83.5	83.08
	Fasilitas berupa tempat ibadah, kantin, toilet dan parkir	82.25	
	Fasilitas memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja	83.5	
5. Asuransi			
	Jaminan keselamatan kerja berupa asuransi	82	82.5
	Rasa aman dalam bekerja	82	
	Besarnya risiko pekerjaan	83.5	
6. Tunjangan			
	Kesesuaian dalam pemberian tunjangan	86.75	83.92
	Tunjangan hari raya	81.5	

Tunjangan sesuai dengan kinerja karyawan	83.5
<i>Rata-Rata</i>	83.48%

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil rata-rata keseluruhan jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kompensasi yaitu 83.48% dimana rata-rata tersebut berada pada interfal (80%-100%) sehingga dapat dikatakan Kompensasi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk “Sangat Kuat”.

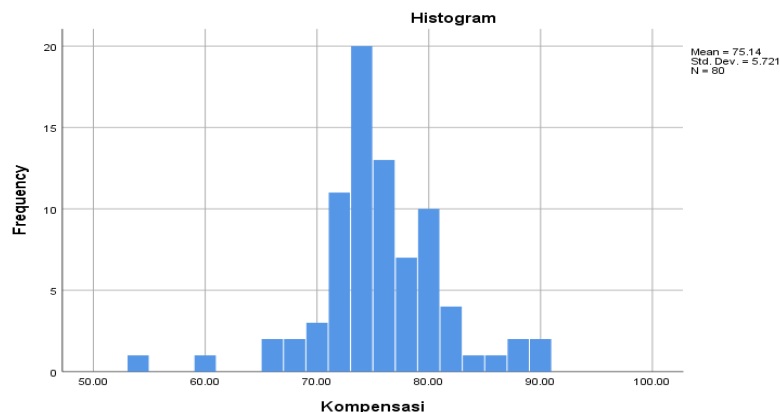
Tabel 4.23 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kompensasi		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		75.1375
Std. Error of Mean		.63961
Median		74.5000
Mode		73.00
Std. Deviation		5.72081
Variance		32.728
Range		36.00
Minimum		54.00
Maximum		90.00
Sum		6011.00

Sumber : output spss 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Kompensasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 75.13 dengan range 36 dan total skor 6011.

Gambar 4.1 Histogram Kompensasi



Sumber : output spss 25

Untuk mengetahui Kompensasi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, yaitu hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

Skor Teoritik

$$= \frac{\text{skor terendah } (\sum \text{ item pernyataan}) + \text{skor tertinggi } (\sum \text{ item pernyataan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1 (18) + 5 (18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 75.13 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54. Skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kompensasi PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk “baik” (75.13 > 54).

Tabel 4.24 Sebaran Nilai Interval Kompensasi

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80	75.13	Baik
41-60		Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

2. KINERJA (Y)

Tabel 4.25 Mampu memberikan hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, keteraturan)

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	17	85	21.25
Sering	4	44	176	55
Pernah	3	18	54	4.5
Ragu-ragu	2	1	2	1.25
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		80	317	100
Total Tanggapan Responden				79.25%

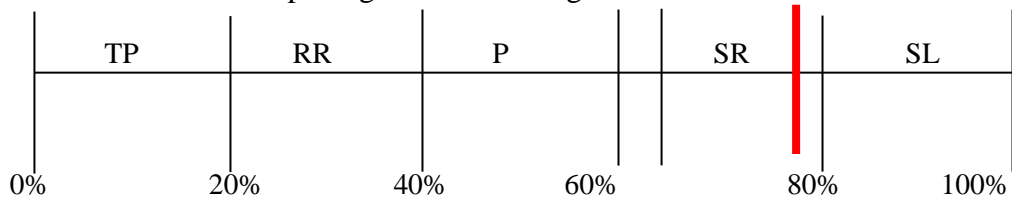
Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 18 orang dengan persentase 4.5%, “Sering” sebanyak 44 orang dengan persentase 55%, “Selalu” sebanyak 17 orang dengan persentase 21.25%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 317.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{317}{5 \times 80} \times 100 = 79.25\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Mampu memberikan hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, keteraturan)” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 79.25% terletak pada daerah “Sering”.

Tabel 4.26

Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja

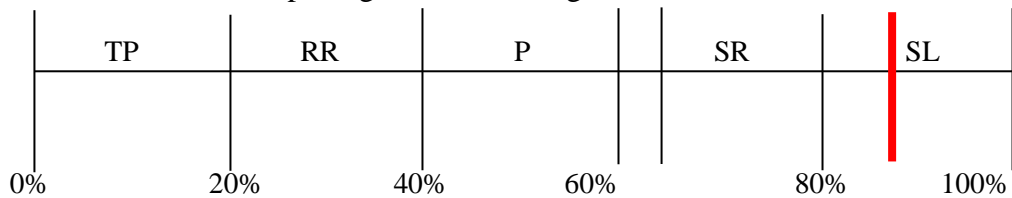
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	39	195	48.75
Sering	4	30	120	37.5
Pernah	3	11	33	13.75
Ragu-ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		80	348	100
Total Tanggapan Responden				87%

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 11 orang dengan persentase 13.75%, “Sering” sebanyak 30 orang dengan persentase 37.5%, “Selalu” sebanyak 39 orang dengan persentase 48.75%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 348.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{348}{5 \times 80} \times 100 = 87\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 87% terletak pada daerah “Selalu”.

Tabel 4.27

Hasil pekerjaan sesuai dengan standard perusahaan

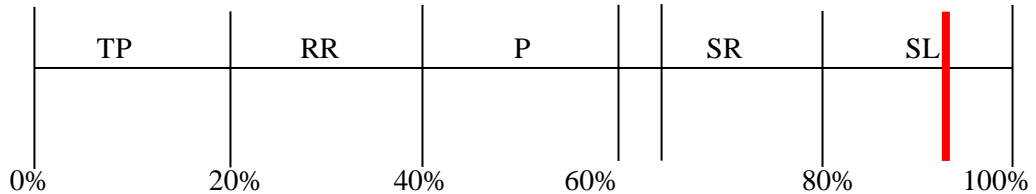
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	49	245	61.25
Sering	4	26	104	32.5
Pernah	3	5	15	6.25
Ragu-ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		80	364	100
Total Tanggapan Responden				91%

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 5 orang dengan persentase 6.25%, “Sering” sebanyak 26 orang dengan persentase 32.5%, “Selalu” sebanyak 49 orang dengan persentase 61.25%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 364.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{364}{5 \times 80} \times 100 = 91\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil pekerjaan sesuai dengan standard perusahaan” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 91% terletak pada daerah “Selalu”.

Tabel 4.28

Target dalam bekerja

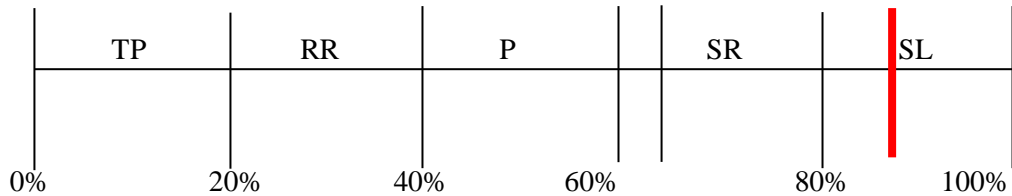
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	32	160	40
Sering	4	40	160	50
Pernah	3	8	24	10
Ragu-ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		80	344	100
Total Tanggapan Responden				86%

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 8 orang dengan persentase 10%, “Sering” sebanyak 40 orang dengan persentase 50%, “Selalu” sebanyak 32 orang dengan persentase 40%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 344.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{344}{5 \times 80} \times 100 = 86\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Target dalam bekerja” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 86% terletak pada daerah “Selalu”.

Tabel 4.29

Menyelesaikan tugas tambahan

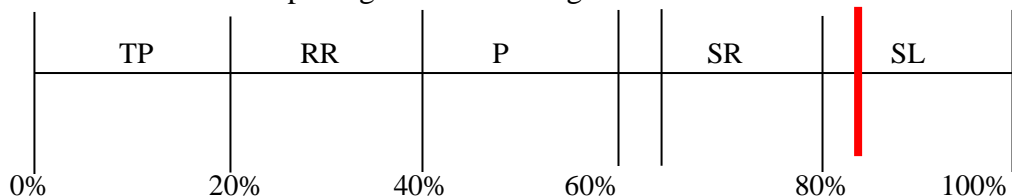
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	26	130	32.5
Sering	4	46	184	57.5
Pernah	3	6	18	7.5
Ragu-ragu	2	2	4	2.5
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		80	336	100
Total Tanggapan Responden			84%	

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 6 orang dengan persentase 7.5%, “Sering” sebanyak 46 orang dengan persentase 57.5%, “Selalu” sebanyak 26 orang dengan persentase 32.5%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 336.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{336}{5 \times 80} \times 100 = 84\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Menyelesaikan tugas tambahan” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 84% terletak pada daerah “Selalu”.

Tabel 4.30
Kontribusi yang baik

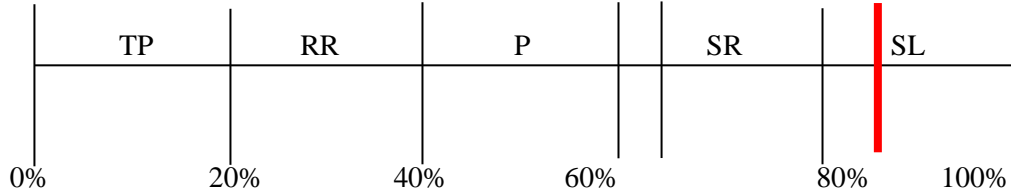
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	40	200	50
Sering	4	36	144	45
Pernah	3	4	12	5
Ragu-ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		80	356	100
Total Tanggapan Responden	89%			

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 4 orang dengan persentase 5%, “Sering” sebanyak 36 orang dengan persentase 45%, “Selalu” sebanyak 40 orang dengan persentase 50%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 356.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{356}{5 \times 80} \times 100 = 89\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Kontribusi yang baik” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 89% terletak pada daerah “Selalu”.

Tabel 4.31
Hasil Pekerjaan tepat waktu

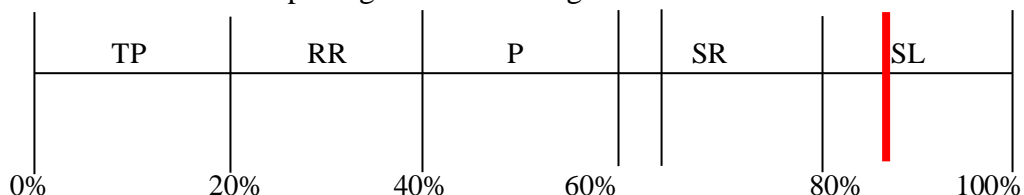
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	36	180	45
Sering	4	39	156	48.75
Pernah	3	5	15	6.25
Ragu-ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		80	351	100
Total Tanggapan Responden	87.75%			

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 5 orang dengan persentase 6.25%, “Sering” sebanyak 39 orang dengan persentase 48.75%, “Selalu” sebanyak 36 orang dengan persentase 45%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 351.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{351}{5 \times 80} \times 100 = 87.75\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil pekerjaan tepat waktu” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 87.75% terletak pada daerah “Selalu”.

Tabel 4.32

Memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan

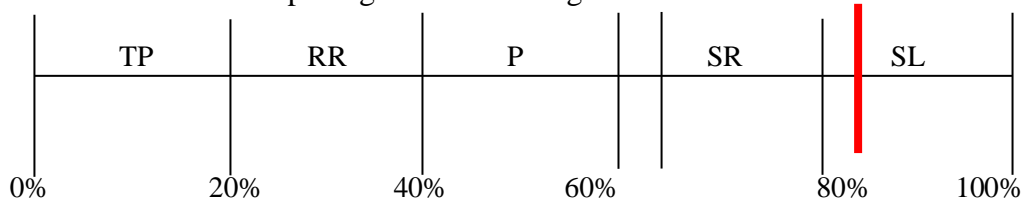
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	24	120	30
Sering	4	43	172	53.75
Pernah	3	13	39	16.25
Ragu-ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		80	331	100
Total Tanggapan Responden				82.75%

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 13 orang dengan persentase 16.25%, “Sering” sebanyak 43 orang dengan persentase 53.75%, “Selalu” sebanyak 24 orang dengan persentase 30%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 331.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{331}{5 \times 80} \times 100 = 82.75\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 82.75% terletak pada daerah “Selalu”.

Tabel 4.33
Memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja

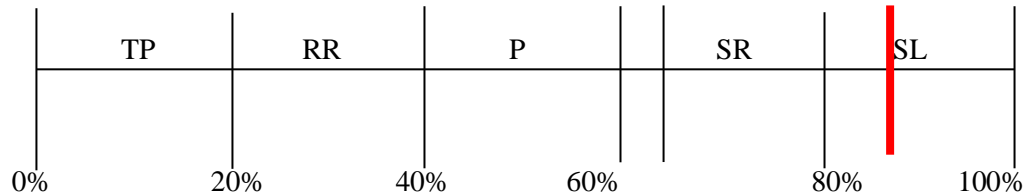
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	33	165	41.25
Sering	4	41	164	51.25
Pernah	3	6	18	7.5
Ragu-ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		80	347	100
Total Tanggapan Responden	86.75%			

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 6 orang dengan persentase 7.5%, “Sering” sebanyak 41 orang dengan persentase 51.25%, “Selalu” sebanyak 33 orang dengan persentase 41.25%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 347.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{347}{5 \times 80} \times 100 = 86.75\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 86.75% terletak pada daerah “Selalu”.

Tabel 4.34
Bekerja sama secara team

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	32	160	40
Sering	4	40	160	50
Pernah	3	8	24	10
Ragu-ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		80	344	100
Total Tanggapan Responden	86%			

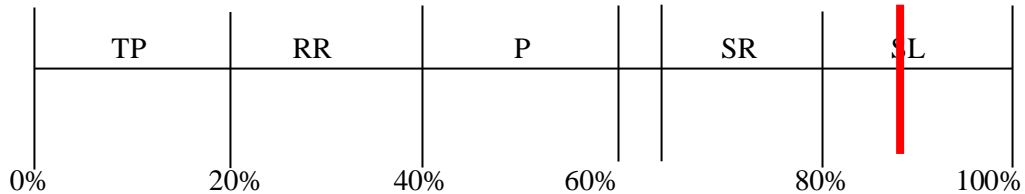
Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 8 orang dengan persentase 10%, “Sering” sebanyak 40 orang dengan persentase 50%, “Selalu” sebanyak 32 orang

dengan persentase 40%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 344.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{344}{5 \times 80} \times 100 = 86\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Bekerja sama secara team” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 86% terletak pada daerah “Selalu”.

Tabel 4.35
Kekompakan dalam bekerja

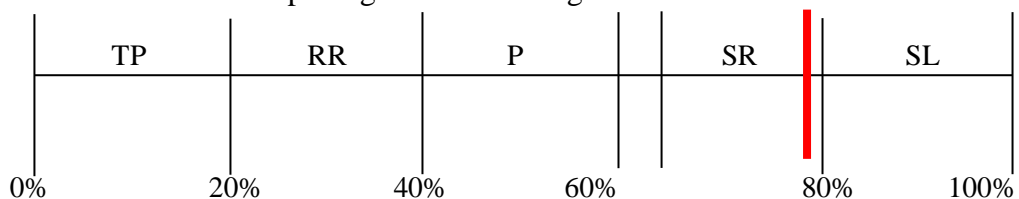
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	17	85	21.25
Sering	4	46	184	57.5
Pernah	3	16	48	20
Ragu-ragu	2	1	2	1.25
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		80	319	100
Total Tanggapan Responden				79.75%

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 16 orang dengan persentase 20%, “Sering” sebanyak 46 orang dengan persentase 57.5%, “Selalu” sebanyak 17 orang dengan persentase 21.25%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 319.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{319}{5 \times 80} \times 100 = 79.75\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Kekompakan dalam bekerja” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 79.75% terletak pada daerah “Sering”.

Tabel 4.36
Saling membantu satu sama lain

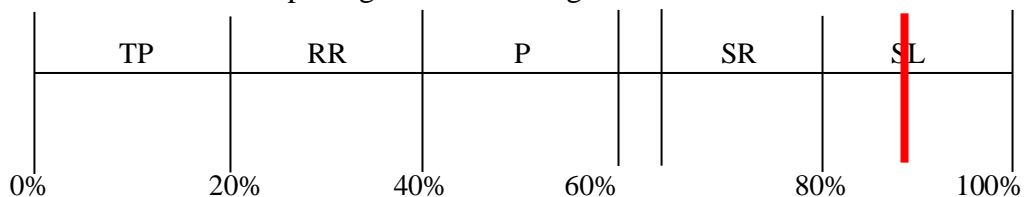
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	47	235	58.75
Sering	4	30	120	37.5
Pernah	3	3	9	3.75
Ragu-ragu	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		80	364	100
Total Tanggapan Responden			91%	

Sumber: Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jawaban “Pernah” sebanyak 3 orang dengan persentase 3.75%, “Sering” sebanyak 30 orang dengan persentase 37.5%, “Selalu” sebanyak 47 orang dengan persentase 58.75%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 364.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{364}{5 \times 80} \times 100 = 91\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Saling membantu satu sama lain” dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden maka 91% terletak pada daerah “Selalu”.

Tabel 4.37
Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja di
PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk

No.	Ukuran	Tanggapan Responden	Rata-Rata
KINERJA (Y)			
1.Kualitas			
	Mampu memberikan hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, keteraturan)	79.25	85.75
	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam berkerja	87	
	Hasil pekerjaan sesuai dengan standard perusahaan	91	
2.Kuantitas			
	Target dalam berkerja	86	86.33
	Menyelesaikan tugas tambahan	84	
	Kontribusi yang baik	89	
3.Waktu Kerja			
	Hasil pekerjaan tepat waktu	87.75	

	Memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan	82.75	85.75
	Memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja	86.75	
4.Kerjasama			
	Berkerja sama secara team	86	85.59
	Kekompakan dalam bekerja	79.75	
	Saling membantu satu sama lain	91	
<i>Rata-Rata</i>		85.85%	

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.37 diatas diketahui hasil rata-rata keseluruhan jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kinerja Karyawan yaitu 85.85% dimana rata-rata tersebut berada pada interfal (80%-100%) sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk “Sangat Kuat”.

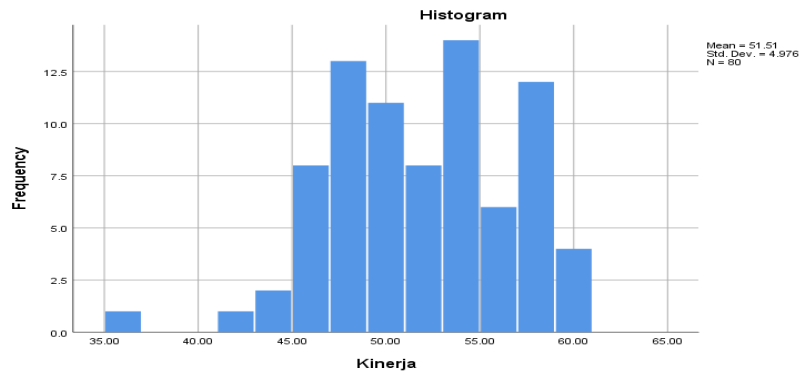
Tabel 4.38 Analisi Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		51.5125
Std. Error of Mean		.55632
Median		51.0000
Mode		50.00
Std. Deviation		4.97588
Variance		24.759
Range		24.00
Minimum		36.00
Maximum		60.00
Sum		4121.00

Sumber : output spss 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Kinerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 51.51 dengan range 24 dan total skor 4121.

Gambar 4.2 Histogram Kinerja Karyawan



Sumber : Output spss 25

Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, yaitu hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

Skor Teoritik

$$= \frac{\text{skor terendah} (\sum \text{item pernyataan}) + \text{skor tertinggi} (\sum \text{item pernyataan})}{2}$$

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 51.51 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk “cukup baik” (51.51 > 36).

Tabel 4.39 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	51.51	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

4.3.2 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Rank Spearman digunakan untuk menguji arah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui apakah secara signifikan terdapat korelasi positif antar variabel. Tanda dua bintang (**) artinya korelasi signifikan hingga pada angka signifikansi sebesar 0,009. adapun hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.40
 Hasil Korelasi Rank Spearman Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Correlations				
			Kompensasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	TX	Correlation Coefficient	1.000	.444**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	80	80
	TY	Correlation Coefficient	.444**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	80	80

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

Sumber : Data primer. Hasil olahan data angket melalui SPSS Versi 25

Hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan, jadi output diatas diketahui nilai *correlation coefisient* (koefisien korelasi) sebesar 0.444 maka menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

Tabel 4.41 Koefisien Korelasi Dan Tingkat Hubungan

Nilai Kolerasi (r)	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00-0.199		Sangat kurang baik
0.20-0.399		Kurang Baik
0.40-0.599	0.444%	Cukup Baik
0.60-0.799		Baik
0.80-0.1000		Sangat Baik

4.3.3 Analisis Koefisien Deteminasi (R^2)

Dari perhitungan korelasi spearman adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0.444$. Selanjutnya untuk mengetahui besar nilai determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = 0.444^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.1971 \times 100\%$$

$$KD = 19.71\%$$

Setelah dilakukan perhitungan nilai koefisien determinasi di peroleh nilai sebesar 19.71%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 19.71% sedangkan 80.29 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4.3.4 Analisis Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

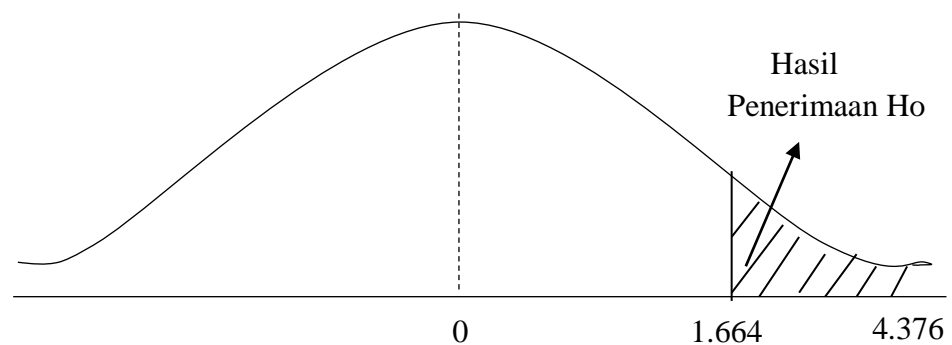
Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada antara Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

- $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan.
- $H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan.
- Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} th &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ th &= \frac{0.444\sqrt{80-2}}{\sqrt{1-0.444^2}} \\ &= \frac{0.444\sqrt{78}}{0.896} \\ &= \frac{0.444(8.831)}{0.896} \\ &= \frac{3.920}{0.896} \\ &= 4.376 \end{aligned}$$

C. Menentukan tabel

Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0.05$ dan $df = n-2$ atau $80-2 = 78$, maka diperoleh 1.664



Gambar 4.4
Kurva Uji Hipotesis Korelasi

E. Hasil uji kurva

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.376 > 1.664$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang diambil tentang Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer, maka penelitian dapat menarik kesimpulan dan memberikan saran sebagai masukan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian mengenai Hubungan Kompensasi pada Departement Packer, berdasarkan hasil tanggapan dari responden 80 orang maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 75.13 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36 skor. Skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan skor teoritik ($75.13 > 36$), hal tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer Baik.
2. Penilitia mengenai Kinerja Karyawan pada Departement Packer, berdasarkan hasil tanggapan responden 80 orang maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 51.51 dan skor rata-rata teoritik sebesar 24. Skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik ($51.51 > 24$), hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer Cukup Baik.
3. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer:
 - a. Hasil analisis koefisien kolerasi rank spearman diperoleh $r = 0.444$ yang artinya, bahwa Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada Departement Packer, memiliki hubungan yang kuat.
 - b. Hasil Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai (4.376) yang berarti terima H_a tolak H_o . Jadi terdapat hubungan positif antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Departement Packer.
 - c. Hasil Uji Determinasi diperoleh nilai sebesar 19.71%. hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 19.71% dan selebihnya 80.29% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak perusahaan PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Departement Packer berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan dan kebijakan untuk perusahaan lebih baik dan harus benar-benar memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dan rujukan untuk penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adli Aqsa, Muhammad. (2018). *Analisis Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau [Online], tersedia di: <http://ejournal.unri.ac.id> Vol. 4, No. 2. E-ISSN: 2541-4356.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung Surya D, Purnamasari P. (2019) *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT JAEIL INDONESIA*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Universitas Negeri Jakarta [Online], tersedia di: <http://Journal.unj.av.id> Vol. 2, No. 2. E-ISSN: 2599-3410.
- Amir, M faisal. (2018). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja*. Jakarta: Mitra Wancan Media.
- Azwar, Saifuddin. (2017). *Metode Penelitian: Yogyakarta*. Pustaka Belajar.
- Badriyah, Mila. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: Pustaka Setia.
- Bolanle Odunlami, Oludele Matthew. (2014). *Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry*. International Journal of Managerial Studies and Research Ajayi Crowther University Nigeria [Online], Tersedia di: <http://arcjournal.org> Vol. 2, No. 9. E-ISSN: 2349-0349.
- Edwin B. Flippo. (2018). *Manajemen Pengembangan Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka pelajar.
- Davoudi, S. A. (2018). *Effect of Job Organization on Job Performance Among Operating Staffs in Manuufacturing Companies*. *American Journal of Industrial and Business Management*, 136-139.
- Dessler, Gary. (2016). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Edison, Anwar, dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, Edwin B. (2016). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.

- Hamdi, Baharuddin. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jurnal:Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, Raymond A. (2018). *Fundamentals of Human Resource Management*. Usa: McGraw-Hill, Irwin.
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Priansa, Juni. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teorike Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert L, Mathis and john H. jackson. (2017). *Human resource management*. Thirteenth edition, Mason USA. Cengage Learning, inc.
- Sangadji, Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi satu. Yogyakarta: Andi.
- Saputri, Danirta L, dan Firdaus Yusrizal. (2018) *hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan food and beverage dapartemen dihotel grand central pekanbaru FISIB Universitas Riau*, [online]. Tersedia di <http://jom.unri.ac.id> [Diakses pada 3 Oktober 2020]. Vol. 5. No. 1 E-ISSN 2355-6919
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi kedua. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Ferry, Kartika Dewi, A Sagung. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Berkat Anugrah*. E-Jurnal manajemen. Universitas Udaya, [online]. Tersedia di

[http:// www.unud.ac.id](http://www.unud.ac.id) [Diakses pada 3 Oktober 2020]. Vol. 5, No.1. E-ISSN 2302-8912

- Sihombing, Sarina R. Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. STMT Trisakti.
- Sinambela, LijanPoltak. (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suciaty, Tiara, dan Siti Rahmawati (2017) *hubungan kompensasi financial dengan kinerja karyawan kontrak PT unilever body care Indonesia Tbk*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Institut Pertanian Bogor, [online]. Tersedia di <http://media.neliti.com> [Diakses pada 3 Oktober 2020]. Vol. V No. 1 E-ISSN 2527-8991
- Sudarmanto. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- . (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methodes)*.Bandung: Aflabeta.
- . (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung: Aflabeta.
- . (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke delapan*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Cetakan Pertama. Yogyakarta: Centerfor Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Toni, Setiawan. (2018). *Manajemen sumber daya manusia kinerja, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas*. Jakarta: platinum.
- Triyono, ayon. (2018). *Pradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta, Oryza.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*, Edisikelima. Jakarta: PTRajagrafindo.
- Widodo. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Atika Ad'ha Rahmalina
Alamat : Perumahan Pegawai RSCM Rt.06 Rw.09 Blok D1
No. 10 Sukaraja, Jawa Barat, 16710
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 28 Maret 1999
Agama : Islam
Pendidikan

- SD : SDN Kebon Pedes 03 Kota Bogor
- SMP : SMPN 19 Kota Bogor
- SMA : Smk Taruna Andigha Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Febuari 2023
Peneliti,

Atika Ad'ha Rahmalina

LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA

PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA Tbk

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Indocement Tunggal Prakarsa Tbk

Ditempat.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, saya sedang melakukan penelitian dengan judul : “Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk”.

Dalam pengisian kuesioner ini Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk mengisi 80 pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Checklis (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi penelitian dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan atau Instansi. Atas kesediaan, dukungan dan kerja sama yang baik saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Atika Ad'ha Rahmalina
Npm : 021117113

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data pribadi anda dengan lengkap dan sebenar-benarnya. Beri tanda Checklist (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian serta tidak akan dipublikasikan.

Jenis Kelamin :

laki-laki

Perempuan

Usia 18-30 Th

31-40 Th

> 40 Th

Pendidikan Terakhir :

SMA/SMK

D3

Sarjana

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Dibawah ini terdapat sejumlah pertanyaan dari variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan
2. Bacalah setiap pertanyaan kemudian berikan jawaban anda dengan cara memberikantanda checklist (✓) pada pilihan jawaban yang bapak/ibu/saudara/i kehendaki pada kolom yang dianggap paling sesuai dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

SL : Selalu

SR : Sering

P : Pernah

RR : Ragu-ragu

TP : Tidak Pernah

Keterangan Bobot Nilai :

Sangat Setuju / Selalu = 5

Setuju / Sering = 4

Kurang Setuju / Pernah = 3

Tidak Setuju / Ragu-Ragu = 2

Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah = 1

KOMPENSASI (X)

No.	Pertanyaan /pernyataan	Pilihan jawaban (✓)				
		STS	TS	KS	S	SS
Gaji		1	2	3	4	5
1	Pemberian gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan.					
2	Pemberian gaji secara tepat waktu.					
3	Pemberian gaji sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah.					
Bonus						
4	Pemberian bonus sesuai dengan kinerja karyawan.					
5	Bonus yang diberikan meningkatkan semangat kerja.					
6	Pemberian bonus kepada karyawan secara adil					
Insentif						
7	Pemberian insentif sesuai dengan posisi dan peranan karyawan.					
8	Pemberian insentif sesuai dengantanggung jawab dan beban kerja yang ditanggung karyawan.					
9	Insentif diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan.					
Fasilitas						
10	Perusahaan meyediakan fasilitas.					
11	Fasilitas berupa tempat ibadah, kantin, toilet, dan parkir.					
12	Fasilitas memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja.					
Asuransi						
13	Jaminan keselamatan kerja berupa asuransi					
14	Rasa aman dalam bekerja					
15	Besarnyaasuransi yang diberikan sesuai resiko pekerjaan					
Tunjangan						
16	Kesesuaian dalam pemberian tunjangan					
17	Tunjangan hari raya					
18	Tunjangan sesuai dengan kinerja karyawan					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pertanyaan /pernyataan	Pilihan jawaban (√)				
		TP	RR	P	SR	SL
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1	Mampu memberikan hasil pekerjaan dengan (kerapihan, keberhasilan, keteraturan)					
2	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja					
3	Hasil pekerjaan sesuai dengan standard perusahaan					
Kuantitas						
4	Target dalam bekerja					
5	Menyelesaikan tugas tambahan					
6	Kontribusi yang baik					
Waktu Kerja						
7	Hasil pekerjaan tepat waktu					
8	Memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan					
9	Memenuhi ketetapan waktu dalam bekerja					
Kerjasama						
10	Bekerja sama secara team					
11	Kekompakan dalam bekerja					
12	Saling membantu satu sama lain					

Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel X (Kompensasi)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	78
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	77
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	76
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	79
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	77
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	76
4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	76
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	82
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	79
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	70
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	71
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	77
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	79
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	68
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	76
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75
4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	65
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	85
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	74
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	66

4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	72
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	75
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	73
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	68
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	74
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	82
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	79
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	79
4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	83
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	73
4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	69
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	82
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	78
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	77
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	76
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	79
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	77
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	76
4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	76
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	82
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	79
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73

4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	70
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73

Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	56
4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	45
4	5	5	5	2	5	4	3	3	5	4	5	50
4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	54
3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	53
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	51
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	57
3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	50
3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	50
2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	5	50
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	56
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	54
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	53
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	55
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	53
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50
4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	5	45
5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	55
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	53
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	48
4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	46
3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	46
3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	47
4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	51
3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	41
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	53
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	47
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	45
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	56
5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	53
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	54
3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	52
3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	47
4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	48
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45
3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	50
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	56
4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	45
4	5	5	5	2	5	4	3	3	5	4	5	50
4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	54
3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	53
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	51
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	57
3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	50
3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	50