

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PT PELINDO (Persero) REGIONAL 4
MAKASSAR

SITI AURA RAMADHANI
E011 19 1083



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN

2023



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRAK

Siti Aura Ramadhani (E011191083). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar) Tahun 2023. XVI + 112 Halaman + 2 Gambar + 28 Tabel + 21 Daftar Pustaka + Lampiran + Dibimbing Oleh Prof. Dr. H. Badu Ahmad, M.Si. dan Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.A.P.

Penelitian ini bertujuan Untuk mendeskripsikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar yang telah terdaftar dalam absensi pegawai tahun 2023 yang berjumlah 56 orang. Instrumen pengumpulan data berbasis pada kuesioner yang dibagikan secara langsung.

Pada penelitian ini juga menggunakan 2 jenis data berbeda yaitu data primer dan data sekunder merupakan data pendukung yang didapatkan pada lokasi penelitian. Analisis regresi linear sederhana merupakan metode analisis yang digunakan pada penelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian memperlihatkan kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,849 dengan nilai positif menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara pergerakan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila terdapat peningkatan kompensasi sebesar 1% maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,849.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Pegawai, PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRACT

Siti Aura Ramadhani (E011191083). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar) in 2023. XVI + 112 Page + 2 Image + 28 Tabels + 21 Bibliography + Attachments + Supervised by Prof. Dr. H. Badu Ahmad, M.Si. dan Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.A.P

In general, this study aims to analyze and describe the application This study aims to describe and determine how much influence compensation has on employee performance at PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. This type of research is quantitative research. The sample in this study is employees of the Makassar City Regional Revenue Agency office who have been registered in the 2023 employee attendance totaling 56 people.

Data collection instruments are based on questionnaires that are distributed directly. This study also uses 2 different types of data, namely primary data and secondary data are supporting data obtained at the research location. Simple linear regression analysis is an analytical method used in this study to see the influence of the work environment on employee performance.

The results showed that compensation has a regression coefficient of 0.849 with a positive value indicating a positive relationship between compensation movements and employee performance. So that if there is an increase in compensation by 1%, it can increase employee performance by 0.849.

Key Word : Compensation, Employee Performance, PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Aura Ramadhani

NIM : E011191083

Program Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar**" benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 24 Agustus 2023

Yang Menyatakan,

Siti Aura Ramadhani





UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Siti Aura Ramadhani
NIM : E011 19-1083
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di
PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 23 Agustus 2023

Menyetujui,

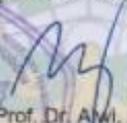
Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Badu Ahmad, M.Si.
NIP. 196212311989031028


Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.A.P
NIP. 19720507 200212 1 001

Mengetahui:
Ketua Departemen Ilmu Administrasi,


Prof. Dr. Awi, M.Si
NIP 19631015 198903 1006





UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

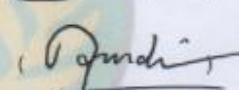
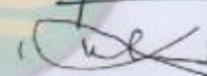
Nama : Siti Aura Ramadhani
NIM : E011 19.1083
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di
PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

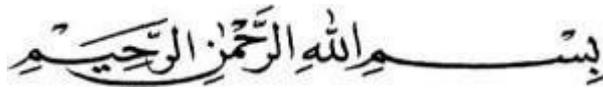
Makassar, 23 Agustus 2023

Tim Penguji Skripsi

Ketua : Prof. Dr. H. Badu Ahmad, M.Si.
Sekertaris : Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.A.P
Anggota : 1. Dr. Nurdin Nara, M.Si
2. Drs. Nelman Edy, M.Si

()
()
()
()

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh...

Alhamdulillah Robbil'amin... Segala Puji dan syukur kehadirat Allah *Subhana Waa Ta'aala* atas segala nikmat dan karunia-Nya serta segala kemudahan kepada saya yang tiada hentinya sehingga saya dapat diberikan kemudahan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar”** yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Tidak lupa saya kirimkan shalawat serta salam kepada junjungan terbaik kita Rasulullah *Shallallahu 'alaihi Wasallam* yang telah mengantarkan kita dari zaman kegelapan hingga ke zaman terang benderang seperti saat ini.

Berkat izin Allah SWT dan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak maka saya dapat menghadapi tiap cobaan yang mendera tiada henti. Dalam melewati masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari hambatan dan rintangan yang ada. Maka dari itu saya ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada keluarga saya tercinta, Ibunda dan Ayah tersayang, **Sulianti dan Kardiato, S.E., M.Ak.** kedua orang tua yang selalu mendukung, memberikan kasih sayang penuh, menemani setiap proses perkuliahan hingga saat ini serta terima kasih juga atas doa yang tiada hentinya untuk saya dalam menjalani kehidupan yang terkadang tidak selalu berjalan sesuai keinginan. Terimakasih juga untuk saudara saya **G. Erza Grinaldy, S.Kel.** atas bantuannya yang pernah diberikan.

Saya sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan disebabkan keterbatasan ilmu yang dimiliki oleh saya. Namun saya telah berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan skripsi ini. Saya akan dengan senang hati menerima segala saran dan kritikan yang sifatnya membangun guna penyempurnaan kedepannya. Selain itu, selama menempuh pendidikan hingga penyusunan skripsi ini, saya tidak luput dari berbagai bantuan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini dengan segala keikhlasan dan kerendahan hati, saya juga menyampaikan ucapan terima

kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.** selaku rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Prof. Dr. Phil Sukri, S. IP., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
3. **Prof. Dr. Alwi, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin sekaligus dosen penasehat akademik
4. **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, M.AP** selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
5. **Prof. Dr. H. Badu Ahmad, M.Si.** selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan kepada saya meskipun ditengah kesibukannya. Saya sangat berterima kasih dan mendoakan semoga beliau selalu dalam lindungan Allah SWT.
6. **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, MAP** selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan arahan, masukan, serta meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk membimbing saya sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Saya sangat berterima kasih dan mendoakan semoga beliau selalu dalam lindungan Allah SWT.
7. **Dr. Nurdin Nara, M.Si.** dan **Drs. Nelman Edy, M.Si.** selaku dewan penguji dalam sidang proposal dan skripsi saya. Terima kasih atas segala masukan dan kritikan yang sangat membangun guna penyempurnaan skripsi ini.
8. **Para Dosen Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin,** terima kasih atas segala didikan ilmu dan motivasi yang telah diberikan dan semoga apa yang telah saya peroleh dapat dimanfaatkan sebaik mungkin.
9. Terima kasih kepada **Seluruh Staff Departemen Ilmu Administrasi (Ibu Rosmina, Pak A. Revi dan Pak Lili, dan Ibu Cia)** serta Staff di lingkungan FISIP Universitas Hasanuddin tanpa terkecuali terima kasih atas segala bantuan yang tiada hentinya bagi saya selama ini.
10. Terima kasih kepada seluruh **Pegawai PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar** atas bantuannya kepada penulis selama melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

11. Terima kasih kepada teman seperjuangan **MIRACLE 2019** yang selama ini kebersamai dari maba semoga kalian semua sukses dan Bahagia.
12. Terima kasih kepada **HUMANIS FISIP UNHAS** yang telah menjadi wadah bagi saya untuk bekrembang dan belajar banyak hal selama kuliah
13. Terima kasih kepada keluarga besar **UKM Bola Basket Universitas Hasanuddin** yang telah menghibur dan sangat banyak membantu sejak maba, menjadi tempat pelarian utama jika saya menghadapi masalah, menjadi tempat berkeluh kesah, tempat cerita, tempat belajar banyak hal selama saya menjadi mahasiswa.
14. Terima kasih kepada **UKM Bola Basket FISIP UNHAS** atas kebersamaannya dalam setiap event dan kebersamaannya dilapangan serta diluar lapangan. Semoga kalian sukses dan jaya selalu.
15. Terima kasih kepada teman-teman **YB tercinta (Qadira, Adel, Aul, Rizka, Dila, Dinda)** yang telah membantu dan memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi.
16. Terima kasih kepada **Diva dan Regita** atas bantuan dukungan dan perkelahiannya selama kuliah.
17. Terima kasih kepada teman-teman **KKN Gel. 108 Pulau Sakuala, Desa Mattiro Bombang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan** yang telah kebersamai melewati rintangan di Pulau Sakuala. Sukses selalu untuk kita semua dan semoga silaturahmi ini selalu terjaga.
18. Terima kasih kepada **Andrian Saputra Tanyawan, S.T.** yang selalu kebersamai sejak awal, membantu melewati rintangan perkuliahan, selalu menghibur dan mensupport saya dalam segala hal. Semoga selalu diberikan hal-hal yang baik dalam kehidupan.
19. Terima kasih banyak juga kepada orang tua saya **Mama Mida & Papa Jeffry** atas segala kemurahan hati dan kebaikannya yang selalu membantu saya serta mensupport dalam segala hal sehingga dapat menjadi seperti ini. Serta adik perempuan saya **Angeline Tanyawan** yang telah membantu dan mengisi kegabutan saya jika saya lelah mengerjakan skripsi ini.
20. Saya juga ingin berterimakasih sebesar-besarnya untuk diri saya sendiri karena dapat melewati salah satu tahapan awal kehidupan ini, semoga saya selalu kuat dalam menghadapi semua rintangan yang akan datang
21. Terima kasih kepada **Semua Pihak** yang telah terlibat atau berkontribusi

yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Semoga bantuan dan keihlasannya mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Tiada lain harapan saya, semoga skripsi ini dapat berrmanfaat bagi saya sendiri dan bagi mereka yang membacanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Akhirnya kepada Allah SWT kita memohon taufik dan hidayahNya serta ganjaran berganda untuk kita sekalian. Aamiin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 5 Agustus 2023

St. Aura Ramadhani

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| ABSTRAK | ii |
| ABSTRACT | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN | iv |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | v |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 10 |
| 2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| 2.2 Kompensasi | 15 |
| 2.2.1. Pengertian Kompensasi | 15 |
| 2.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi | 19 |
| 2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi..... | 20 |
| 2.2.4. Indikator Pemberian Kompensasi..... | 22 |
| 2.3 Konsep Kinerja Pegawai..... | 23 |
| 2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai | 23 |
| 2.3.2. Indikator Kinerja | 24 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 26 |
| 2.4 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai | 28 |
| 2.4.1 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai..... | 28 |
| 2.4.2 Penelitian Terdahulu | 29 |
| 2.5 Kerangka Pikir | 31 |
| 2.6 Hipotesis..... | 34 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 35 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 35 |
| 3.2 Lokasi Penelitian..... | 35 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 35 |
| 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| 3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data..... | 38 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian | 45 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 47 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 47 |
| 4.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi tiap Divisi..... | 48 |
| 4.1.2. Visi dan Misi | 51 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 52 |
| 4.2.1. Karakteristik Responden | 52 |
| 4.2.2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel | 55 |
| 4.2.3. Hasil Uji Instrumen | 72 |
| BAB V PENUTUP | 84 |
| 5.1 Simpulan | 84 |
| 5.2 Saran | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | 86 |
| LAMPIRAN | 88 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir | 32 |
| Gambar 4.1 Grafik Normal Probability Plot | 77 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 29 |
| Tabel 3.1 Jumlah Pegawai | 36 |
| Tabel 3.2 Alternatif jawaban dan penentuan skor | 39 |
| Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi | 44 |
| Tabel 3.4 Operasional Variabel Penelitian | 45 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden | 52 |
| Tabel 4.2 Usia Responden | 53 |
| Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden..... | 54 |
| Tabel 4.4 Lama Kerja Responden | 55 |
| Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif Gaji | 56 |
| Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif Insentif | 58 |
| Tabel 4.7 Analisis Statistik Deskriptif Tunjangan | 59 |
| Tabel 4.8 Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan/Fasilitas | 61 |
| Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi . | 62 |
| Tabel 4.10 Analisis Statistik Deskriptif Kuantitas | 64 |
| Tabel 4.11 Analisis Statistik Deskriptif Kualitas | 66 |
| Tabel 4.12 Analisis Statistik Deskriptif | 67 |
| Tabel 4.13 Analisis Statistik Deskriptif Kehadiran | 68 |
| Tabel 4.14 Analisis Statistik Deskriptif Kerja Sama | 69 |
| Tabel 4.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja | 70 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas | 73 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas | 75 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas | 76 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 78 |
| Tabel 4.20 Analisis Regresi Linier Sederhana | 79 |
| Tabel 4.21 Analisis Koefisien Korelasi | 80 |
| Tabel 4.22 Koefisien Korelasi | 81 |
| Tabel 4.23 Hasil Uji-t | 82 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan yang terus menerus ada di sekitar kita tentu saja menjadi dorongan bagi segala hal untuk melakukan peningkatan-peningkatan dalam segi mana pun. Pengaruh globalisasi atau perkembangan jaman yang ada sangatlah berpengaruh bagi kehidupan. Dalam sebuah perusahaan tentu harus dapat melihat tanda-tanda perubahan jaman yang ada seperti era globalisasi sekarang ini. Perusahaan haruslah siap untuk mengalami perubahan-perubahan yang akan terjadi seiring perkembangan waktu. Hal ini merupakan pendorong bagi globalisasi. Dari kemajuan bidang ini kemudian memengaruhi sektor-sektor kehidupan lainnya, seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, dan lainnya (Nurhaidah 2015).

Globalisasi mengharuskan perusahaan memperluas kualitasnya dan survei di dalamnya. Dalam menghadapi globalisasi perusahaan diharuskan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaannya. Banyak faktor yang dapat dioptimalkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor perhubungan yang bergerak dalam bidang jasa kepelabuhanan dan logistik yang didirikan pertama kali pada tahun 1960 sebagai salah satu pengelola pelabuhan laut di Indonesia. Pelindo memberikan produk dan jasa berupa pelayanan kapal, pelayanan barang yang tersebar diseluruh Indonesia.

Seiring dengan perkembangannya jaman atau dengan adanya globalisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) juga mengalami perkembangan demi perkembangan. Yang dimana PT Pelabuhan Indonesia (Persero) melakukan *merger* atau penggabungan dari Pelindo I, Pelindo II/IPC, Pelindo III, dan Pelindo IV menjadi PT Pelindo (Persero) Regional I , II , III , dan IV.

Perkembangan ini juga bukan lah perencanaan yang sebentar melainkan hal ini telah direncanakan sejak puluhan tahun yang lalu dan baru diresmikan pada 1 Oktober 2021.

Dalam adanya penggabungan ini tentu saja sangat berpengaruh untuk perusahaan itu sendiri yang dimana terdapat beberapa aspek yang sangat perlu diperhatikan salah satunya ialah target kerja yang juga meningkat. Setelah adanya penggabungan perusahaan besar ini perusahaan haruslah lebih memperhatikan target-target yang akan dicapai dan juga kinerja pegawai yang ada pada perusahaan.

Kualitas Sumber daya Manusia sangat menjadi penentu di mana suatu tempat akan berkembang menjadi lebih maju dan di Era globalisasi ini setiap individu dituntut untuk memiliki nilai atau kualitas sumber daya manusia yang tinggi dan berkualitas. Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia untuk perusahaan tidak hanya terlihat dari hasil produktivitas pekerjaan tetapi juga dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, lebih jauh lagi Keuntungan dari suatu perusahaan juga ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya tidak lagi ditentukan oleh sumber daya alamnya. Pengetahuan yang lebih kuat dari sumber daya manusia perusahaan akan lebih kuat daya saing perusahaan itu.

Pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, seperti sarana dan prasarana yang mapan, tetapi juga pada orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja ataupun kualitas kinerja pegawai yang merupakan tanggung jawab masing-masing individu. Suatu organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kualitas kinerja pegawai pada suatu perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus kuatkan, dijaga dan dikembangkan dalam perusahaan agar dapat memberikan dampak yang baik dan positif bagi perusahaan baik dalam segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang lebih maksimal mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu perusahaan.

Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menyadari bekerja sebagai kesenangan. Ketika pegawai merasa puas, pegawai akan lebih loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat dan semangat kerja pekerjaan yang mereka lakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka akan meningkat. Sebaliknya, pegawai dengan kepuasan rendah akan mengira pekerjaannya adalah pekerjaan yang membosankan, sehingga pegawai merasa terdorong untuk melakukan pekerjaannya. Hasibuan (2014:203) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerja monoton atau tidak.

Untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai, perusahaan menempuh beberapa cara, seperti melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai pada suatu instansi atau perusahaan itu sendiri. Melalui langkah-langkah tersebut, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dalam rangka memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai terkait dengan penegasan pelaksanaan kinerjanya. Sementara kompensasi diberikan, insentif adalah hak pegawai atau kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai atas pekerjaan yang dihasilkannya. Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan pegawai dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang bisa saja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan pengaturan kompensasi yang wajar dan adil. Jika pegawai merasa bahwa gaji tidak cukup untuk memenuhi prestasi kerja mereka, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan menurun. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh pegawai atas pekerjaannya, dan kompensasi itu sendiri dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi kepada pegawai yang memberikan jasa diterima secara langsung, rutin, atau berkala sebagai hasil dari

bantuan atau sumbangan yang diberikan oleh orang-orang terkait dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi langsung meliputi upah, bonus dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pemberian kompensasi kepada pegawai perusahaan dapat menjadi motivasi dan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai tersebut. Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013:84) kompensasi atau insentif yang diberikan pada karyawan/pegawai sangat berpengaruh kepada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai serta kinerja pegawai lebih memuaskan. Memberikan kompensasi sesuai dengan jenis pekerjaan mereka dan jabatan kerja pegawai, maka pegawai bisa menjadi lebih maksimal dalam pencapaian hasil kerja mereka. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja pegawai yang akan dapat meningkatkan kinerja.

Kompensasi sering dijadikan acuan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai. Kinerja yang baik tentu saja diperlukan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan agar perusahaan dapat lebih maju dan berkembang. Sebagai bentuk pemberian penghargaan terhadap penyerahan dan hadiah segenap akibat kinerja pegawai pada perusahaan, maka perusahaan menyampaikan kompensasi yang dimana menjadi sumber nafkah bagi pegawai yang bersangkutan. pemberian kompensasi dapat selalu dikaitkan menggunakan kuantitas, kualitas serta manfaat jasa yang telah dilakukan oleh pegawai bagi perusahaan tempatnya bekerja.

Hadiah kompensasi pada pegawai tersebut tentu saja akan memengaruhi seberapa besar terkait tujuan organisasi dapat yang dapat dicapai, bahkan bisa memengaruhi kelangsungan hayati perusahaan tersebut. Sistem kompensasi yang baik ialah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan atau pegawai yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi buat kepentingan beserta. Pegawai mempunyai berbagai macam harapan asal perusahaan, serta begitu juga organisasi terhadap pegawai. Sistem kompensasi finansial akan melengkapi prosedur buat mengetahui tingkat pasar, evaluasi jabatan, pembuatan serta pemeliharaan struktur upah, serta memberi manfaat pada pegawai.

Sistem kompensasi berisi sangat nyata yang berkomunikasi, pada dibalik nilai instrumental mereka, filosofi, sikap, dan keinginan manajemen. Memberikan layanan atau penghargaan pendapatan akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat layanan yang disediakan oleh pegawai untuk organisasi tempat mereka bekerja. Ini akan mempengaruhi seberapa jauh tujuan organisasi dapat dicapai, dan bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Ketika kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, tahap berikutnya yang diharapkan terjadi adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ketika kinerja pegawai telah tercapai, perusahaan dapat mengukur tingkat peningkatan kinerja yang telah mereka capai.

Yang terjadi saat ini ialah perusahaan besar milik BUMN ini telah mengalami perubahan yang terbilang cukup besar, dimana capaian atau target perusahaan menjadi lebih dari pada sebelumnya. Namun pada nyatanya dari hasil observasi pada kantor PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar banyak faktor

yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti contohnya pada lingkungan kerja, insentif lembur dan lainnya belum ter-*upgrade* sebagaimana dengan perkembangan perusahaan yang ada.

Oleh karena itu, PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar , sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelabuhan dan beroperasi di sejumlah cabang yang tersebar mulai dari Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi, Gorontalo, Maluku, Ambon, Ternate, hingga Papua dan Papua Barat yang dimana bergerak dalam Pelayanan Kapal, Pelayanan Barang, Pengusahaan Alat, Pelayanan B/M Terminal Konvensional, Pelayanan Terminal Peti kemas, Pengusahaan Tanah, Bangunan dan lainnya, dan Kerja sama Pengoperasian perusahaan lainnya sangat perlu untuk meningkatkan kinerja pegawai mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan salah satunya dengan pemberian kompensasi yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai lebih bagi perusahaan tentu saja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini ingin mengetahui apakah kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar Sedangkan penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini ialah “Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi bagi kinerja pegawai pada PT.Pelindo Regional 4 Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sangat diharapkan bisa menghasilkan suatu informasi yang bermanfaat sekaligus menjadi masukan dan pertimbangan bagi perusahaan terkait untuk mengetahui pengaruh kompensasi bagi kinerja pegawai.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan atau literatur bagi siapa pun yang akan menyusun skripsi, melakukan penelitian mengenai hal terkait ataupun menjadi tambahan pengetahuan bagi siapa saja yang ingin mempelajari hal terkait.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sangat diharapkan bisa bermanfaat sebagai penambah pengetahuan kepada peneliti sendiri terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam bisnis atau organisasi apa pun. Karena tidak mungkin menjalankan organisasi tanpa sumber daya manusia, kami dapat memverifikasi ini. Untuk mencapai tujuan organisasi, manusia adalah penggerak dan pengelola faktor produksi lainnya seperti modal, bahan baku, peralatan, dan lain-lain. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dari pertumbuhan perusahaan yang mendukung kemajuannya. Proses menggunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi sehingga potensi fisik dan mental mereka dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. (Nawawi 2011:8)

Menurut Handoko, pemahaman manajemen sumber daya manusia adalah seleksi, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efisien bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam proses mencapai tujuan ini, manajemen personalia menyelidiki cara-cara untuk memelihara, memanfaatkan, dan mengembangkan tenaga kerja dengan ukuran dan jenis yang sesuai. Jika memungkinkan untuk menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, manajemen personalia dapat berhasil.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Anwar Prabu Mangkunegara, adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan personel dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Veithzal Rivai Zainal. Berikut ini adalah tujuan perusahaan untuk Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM):

- a. Cari tahu seberapa baik pegawai yang akan mengisi semua posisi perusahaan.
- b. untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, pastikan bahwa pekerja saat ini dan masa depan tersedia.
- c. Mencegah tumpang tindih tanggung jawab dan salah urus.
- d. Mempermudah koordinasi, dan hubungan terhadap aspek lainnya sehingga produktivitas meningkat
- e. sebagai acuan dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

Tujuan dari MSDM menurut para Cushway dalam Edy Sutrisno (2016:7) terdapat 5 poin penting yang meliputi sebagai berikut :

- a. Membuat Kebijakan dan Pertimbangan

Membuat keputusan dan kebijakan adalah tujuan pertama Cushway. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa suatu organisasi memiliki pegawai yang sangat termotivasi dan produktif. Akibatnya,

departemen yang bertanggung jawab atasnya harus berpartisipasi dalam perumusan kebijakan sumber daya manusia, memutuskan faktor mana yang harus dipertimbangkan dan mana yang harus diserahkan kepada manajer

b. Membantu Perusahaan Mencapai Tujuan

Tujuan kedua adalah untuk membantu bisnis dalam mencapai tujuan, atau sasaran. Di sini, departemen manajemen sumber daya manusia bertugas untuk melakukan tindakan dan menegakkan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia. Dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan implementasi.

c. Memberi Dukungan

Tujuan berikutnya, yaitu untuk mendukung bisnis, juga terkait dengan tujuan ketiga. Tujuan ini dapat berupa dukungan manajerial berupa penciptaan kondisi atau sumber daya manusia berupa pegawai.

d. Menyelesaikan Masalah

Tujuan selanjutnya dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyelesaikan masalah. Persoalan di sini adalah bagaimana menghadapi berbagai potensi krisis dan situasi yang menimbulkan bahaya bagi semua pihak. Bermanfaat bagi sumber daya manusia, khususnya pegawai dan perusahaan, khususnya manajer.

e. Media Komunikasi

Cushway menegaskan bahwa media komunikasi yang menghubungkan pekerja, manajer, dan bisnis adalah tujuan lain dari manajemen sumber daya manusia. Agar staf departemen dapat membantu pengiriman, pekerja sering menghindari berbicara langsung dengan manajer atau staf pegawai.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk secara efektif mengelola orang untuk menciptakan unit sumber daya manusia yang bermanfaat bagi semua orang. Sumber daya manusia menjadi fokus sub bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) manajemen umum. Peran dan hubungan manusia yang berperan dalam membantu bisnis dan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah subjek dari bidang studi MSDM itu sendiri.

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Penilaian sistematis dan peninjauan persyaratan sumber daya manusia, juga dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia, adalah proses untuk memastikan bahwa jumlah pegawai yang cukup diperlukan sesuai dengan persyaratan keahlian yang telah ditentukan dan tersedia saat dibutuhkan. Ada sejumlah kegiatan yang membentuk fungsi perencanaan SDM, termasuk: Menganalisis posisi dalam perusahaan untuk memastikan tanggung jawab, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan Perencanaan jangka pendek dan panjang dan peramalan permintaan tenaga kerja perusahaan. Buat dan laksanakan strategi untuk memenuhi persyaratan yang disebutkan di atas. Kegiatan perencanaan kualitas dan kuantitas SDM adalah pekerjaan dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki ketidakpastian paling besar karena faktor peramalan dibandingkan dengan tren lingkungan bisnis, yang terus sangat dinamis.

b. Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai

Kegiatan pengisian formasi dalam proses ini antara lain merekrut pegawai, menyaring dan menyeleksi pelamar, serta menempatkan formasi. Peran

manajemen sumber daya manusia menjadi semakin rumit sebagai akibat dari meningkatnya kompleksitas posisi yang harus diisi dan berbagai peraturan yang memastikan kesempatan kerja yang sama bagi orang-orang dari semua lapisan masyarakat. Saat menyaring pegawai potensial, manajer sumber daya manusia harus berhati-hati. Wawancara, tes psikologi, pemeriksaan referensi, dan blangko aplikasi adalah bagian dari proses rekrutmen dan evaluasi. Majikan berkewajiban untuk secara efektif mengakhiri hubungan kerja pegawai setelah masa jabatan atau masa kerja berakhir.

c. Pengupahan Tunjangan

Upah kepada pegawai dikatakan berhasil jika didasarkan pada keadilan dan kewajiban. Keseluruhan penghargaan yang diterima pegawai sebagai hasil dari pekerjaan mereka termasuk dalam upah. Upah, tunjangan, atau penghargaan non-finansial lainnya semuanya dapat diberikan sebagai penghargaan. Upah dapat berupa uang yang didapat pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Selain gaji pokok (gapok), tunjangan meliputi asuransi kesehatan, tunjangan cuti, gaji sakit, Tunjangan Hari Raya (THR), dan tunjangan finansial lainnya.

d. Penilaian Kinerja, Pengembangan Karier

Setelah seorang pegawai meninggalkan perusahaan, pekerjaan ini selesai. Bisnis tidak hanya melihat evaluasi positif tetapi juga apakah pegawai berkinerja buruk atau tidak. Berikut ini adalah fungsi evaluasi kerja:

- 1) Evaluasi kinerja dan penilaian pegawai.
- 2) Melakukan analisis dan memberikan peningkatan kinerja kepada pegawai
- 3) Menawarkan bantuan kepada pekerja dalam rangka peningkatan karier

Tujuan dari evaluasi kinerja pegawai ini adalah untuk mengetahui seberapa tepat penghargaan atas kinerja tersebut sehingga dapat dijadikan acuan untuk pengembangan karier. Pegawai cenderung tidak meninggalkan tempat kerja mereka saat ini jika majikan mereka mendukung pertumbuhan profesional mereka. Pegawai yang memiliki rasa loyalitas dan komitmen yang kuat terhadap bisnis dapat dipertahankan sebagai hasilnya.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Baik proses formal maupun informal dapat digunakan oleh bisnis untuk melatih dan mengembangkan tenaga kerja mereka. Prosedur formal dapat digunakan untuk menerapkan posisi baru atau mengikuti kemajuan teknologi. Sementara itu, pegawai senior dapat mengelola prosedur informal di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa bidang sumber daya manusia dapat mengoordinasikan peluang dalam perusahaan dengan perencanaan karier pegawai dan menawarkan pelatihan, kursus, dan lokakarya. Kegiatan seperti merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan termasuk dalam pelatihan dan pengembangan ini.

f. Keselamatan dan Kesejahteraan Kerja

Pada proses ini, manajemen sumber daya manusia berfokus pada:

- 1) Perancangan dan penerapan manajemen keselamatan serta Kesehatan kerja.
- 2) Penerapan program-program motivasi pegawai.
- 3) Penyusunan strategi mengatasi konflik perusahaan
- 4) Perhitungan tingkat produktivitas perusahaan

Secara alami, perusahaan perlu melalui proses integrasi yang menyatukan sejumlah kepentingan yang sah untuk meningkatkan productivity.in untuk membawa perbaikan baik dalam aspek fisik maupun non fisik di tempat kerja.

g. Penerapan Efektivitas Hubungan Kerja

Perusahaan harus dapat menetapkan pedoman tentang bagaimana membangun hubungan kerja yang produktif dan efisien dalam kapasitas ini. Beberapa hal yang bisa dilakukan adalah:

- 1) Saling menghormati hak-hak antar pegawai.
- 2) Menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
- 3) Melakukan kegiatan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan pegawai.

Kompensasi merupakan yang diperoleh pegawai sebagai tanda balas jasa untuk kinerja mereka. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai pribadi karena besarnya sebuah insentif yang ada dapat merefleksikan ukuran dari kinerja mereka di antara para pegawai yang lainnya, dimana pada suatu perusahaan untuk menentukan gaji yang tidak berdasarkan pada jenis kelamin namun kualifikasi.

kompensasi merupakan suatu aspek yang diterima pegawai sebagai pengganti dari kontribusi atas jasa mereka pada suatu perusahaan. Sistem pemberian kompensasi juga bertujuan sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kualitas kinerja Riva'i (2004:357).

Menurut Handoko (2001:155) menjelaskan terkait pengertian kompensasi adalah “ segala sesuatu hal yang diberikan kepada para pegawai sebagai balas dari jasa untuk kerja mereka”.

Menurut Siswanto (1989:116) memaparkan pengertian kompensasi adalah “pemberian dari hasil jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/instansi kepada para tenaga kerja. Karena tenaga kerja tersebut telah memberi kontribusi fisik dan psikis demi peningkatan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun Panjang”.

Ketika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh, mempertahankan, dan mempertahankan pegawai yang baik. Di sisi lain, pegawai yang ada kemungkinan besar akan meninggalkan perusahaan jika tidak pernah diberikan kompensasi yang memadai, Dengan pemberian kompensasi yang dirasa kurang oleh pegawai dapat menurunkan kinerja, meningkatkan keluhan, menimbulkan pemogokan, dan menimbulkan perilaku fisik dan psikologis seperti meningkatnya absensi dan turnover pegawai, yang pada akhirnya dapat mengurangi kesehatan mental pegawai yang semakin buruk.

Di sisi lain, kompensasi juga dapat menyebabkan penurunan daya saing perusahaan dan individu, serta menimbulkan suasana kecemasan, rasa bersalah, dan ketidaknyamanan di antara pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajibannya. Ada beberapa pendapat menurut para ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Simamora (1997:540) "insentif adalah apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada instansi yang bisa berupa finansial maupun non finansial".

Sedangkan menurut Hasibuan (2000:165), Kompensasi merupakan semua pemasukan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada mereka.

Menurut Panggabean (2004:75) Istilah "kompensasi," yang juga dapat disebut sebagai "penghargaan" atau "hadiah," mengacu pada semua jenis hadiah yang diberikan kepada pegawai dengan imbalan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Siswanto (2011) Istilah "kompensasi" mengacu pada imbalan finansial yang diterima pegawai dari hubungan mereka dengan perusahaan.

Menurut Nawawi (2007) kompensasi bagi organisasi/perusahaan artinya adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan kepada para pekerja yang telah turut serta menjalankan tugasnya dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Kompensasi dibagi menjadi dua menurut Kaswan (2012), yaitu:

(1) Kompensasi Finansial. Ada dua jenis kompensasi finansial: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi Keuangan Langsung: Kompensasi langsung adalah gaji atau upah yang dibayarkan pada jadwal yang ditentukan selama jangka waktu tertentu. Sebagai hasil dari pemahaman ini, upah dan gaji juga disebut sebagai pembayaran dalam bentuk tunai atau sumber daya alam yang dilakukan kepada pekerja dengan imbalan pekerjaan mereka. Komisi, insentif, dan bonus). Kompensasi Tidak Langsung, Keuangan Pemberian bagian keuntungan atau tunjangan lain bagi pegawai selain gaji atau upah tetap, seperti tunjangan, uang pesangon, penitipan anak, cuti sakit, dan sebagainya, dikenal sebagai kompensasi tidak langsung. Dengan kata lain, kompensasi tidak langsung adalah program yang menggunakan sebagian dari keuntungan perusahaan untuk memberi penghargaan kepada pegawai dalam berbagai cara.

(2) Kompensasi non-Finansial. Kepuasan seseorang dengan pekerjaan mereka atau lingkungan psikologis atau fisik di mana mereka bekerja dianggap sebagai kompensasi non-finansial. Selain itu, ada dua kategori kompensasi non-finansial: yang terkait dengan tempat kerja dan yang terkait dengan lingkungan kerja. Berkaitan dengan tempat kerja, seperti kebijakan perusahaan yang sehat dan pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk maju, posisi yang berfungsi sebagai simbol status, dan kompensasi non-moneter yang terkait dengan lingkungan kerja, seperti lingkungan kerja yang menguntungkan, lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, fasilitas kerja yang memadai, dan lain-lain (Mondy, 2008).

Mengingat uraian sebelumnya, untuk menarik kesimpulan bahwa kompensasi pegawai adalah bentuk remunerasi yang ditawarkan oleh perusahaan kepada pegawai dengan imbalan kontribusi yang telah mereka buat untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diantisipasi. Kompensasi memiliki pengaruh bagi motivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerja dan kualitas kerja pegawai bagi keberlangsungan perusahaan kedepannya menjadi lebih maju.

2.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo (1998:67), yaitu:

- Untuk mengapresiasi prestasi pegawai
- Untuk menjunjung keadilan pada gaji pegawai
- Untuk mempertahankan pegawai atau mengurangi turnover pegawai
- Untuk mendapatkan pegawai yang bermutu
- Untuk mengendalikan biaya
- Untuk memenuhi peraturan-peraturan

Menurut Hasibuan (2009) Berikut ini adalah alasan untuk menawarkan kompensasi:

1) Menemukan pekerja yang memenuhi syarat. Di pasar tenaga kerja, bisnis bersaing satu sama lain untuk mempekerjakan pekerja yang memenuhi syarat dan memenuhi persyaratan perusahaan. Akibatnya, untuk mendatangkan pegawai potensial ke perusahaan. Perusahaan perlu memberikan calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang sangat kompetitif dengan organisasi lain.

(2) Pertahankan pegawai saat ini. Bisnis ini mampu menjaga pegawai yang potensial dan berkualitas dengan menawarkan kompensasi kompensasi. Hal ini dilakukan untuk menghentikan pergantian pegawai terkait pekerjaan pegawai

yang tinggi dan contoh pembajakan pegawai oleh organisasi lain yang tertarik dengan gaji tinggi.

(3) Adanya Hukum dan Ketertiban. Administrasi kompensasi memastikan bahwa hubungan antara manajemen dan pegawai adalah adil. Keadilan dalam kompensasi absolut diperhitungkan ketika pekerjaan ditingkatkan dengan imbalan layanan pegawai sebagai pengakuan atas layanan mereka sebelumnya kepada perusahaan

(4) Perubahan sikap dan perilaku. Pegawai harus dapat mengubah sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan yang menghambat produktivitas di tempat kerja dengan menerima kompensasi yang adil dan layak. Perlombaan tanggung jawab dan pengalaman kesetiaan pada bisnis mencerminkan pergeseran sikap dan actions.as serta peningkatan antusiasme dan motivasi terkait pekerjaan;

(5) Efisiensi biaya. Perusahaan dapat memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia dengan biaya yang wajar dengan bantuan program kompensasi yang rasional. Meningkatnya etos kerja pegawai dapat membantu organisasi mencapai keseimbangan dengan upah yang kompetitif;

(6) Administrasi legalitas. Karena kenyataan bahwa administrasi kompensasi diatur oleh hukum, ada juga batasan pada apa yang legal. Organisasi ingin menghindari memperlakukan pegawai secara sewenang-wenang sebagai aset perusahaan.

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Kebaikan bersama pegawai dan organisasi atau perusahaan biasanya menjadi fokus program pembayaran atau kompensasi. Rencana kompensasi harus dikembangkan sesuai dengan hukum perburuhan, prinsip-prinsip yang adil dan masuk akal, dan faktor internal dan eksternal untuk mencapai tujuan dan

memuaskan semua pihak. (Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019)) faktor yang mempengaruhi kompensasi ialah :

a. Pendidikan

Dimana Tingkat pendidikan seorang pegawai sangat penting karena akan berdampak signifikan tidak hanya pada perusahaan tempat dia bekerja tetapi juga pada diri mereka sendiri. Dengan pengaruh ini, dapat meningkatkan moral pegawai dan memastikan bahwa pekerja diberi kompensasi atas upaya mereka. Diketahui, berdasarkan temuan penelitian ini, bahwa pendidikan mempengaruhi kompensasi.

b. Pengalaman

Keahlian kerja seseorang dikenal sebagai pengalaman. Ada perbedaan dalam bagaimana kompensasi pegawai ditentukan dalam organisasi swasta dan publik. Pengalaman dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi berapa banyak pegawai yang dibayar. keahlian pegawai di bidangnya masing-masing juga sangat berpengaruh dalam bisnis swasta, maka pengalaman dikatakan lebih tepat bagi mereka.

c. Pekerjaan yang dilaksanakan

Jumlah uang yang dibayarkan seseorang tergantung pada seberapa keras mereka bekerja dan seberapa besar tanggung jawab yang mereka miliki. Akibatnya, pegawai yang bertanggung jawab atas lebih banyak pekerjaan dan menerima gaji yang lebih tinggi lebih mungkin berhasil. Dalam nada yang sama, kompensasi juga relatif lebih rendah untuk pegawai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang lebih sedikit.

d. Jabatan

Ketika posisi seseorang meningkat, begitu pula jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang harus mereka pikul. Akibatnya, mereka perlu diberi kompensasi yang adil atas pekerjaan dan tanggung jawab yang harus mereka pikul.

e. Prestasi Kerja

Kinerja seseorang adalah hasil dari pencapaian pekerjaan mereka selama jangka waktu yang telah ditentukan. Kompensasi bagi pegawai yang berkinerja baik hampir pasti akan menguntungkan. Sebaliknya, hal itu berpotensi meningkatkan moral pegawai ketika diberi kompensasi yang tepat. Kinerja kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai pegawai di unit organisasi sesuai dengan tujuan dan perilaku kerjanya. Rencana dan tujuan kerja pegawai disebut target kerja.

2.2.4. Indikator pemberian Kompensasi

Indikator ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk pegawai. Indikator tersebut antara lain sebagai berikut (Notoatmodjo, 2009:144-145):

a. Produktivitas

Bisnis apa pun ingin menghasilkan uang. Manfaat ini dapat datang dalam bentuk manfaat material atau non-material. Mengingat hal ini, kontribusi perusahaan terhadap laba harus memperhitungkan produktivitas pegawai.

b. Kemampuan Untuk Membayar

Kompensasi akan ditentukan oleh kemampuan perusahaan untuk membayar. (ability to pay).

c. Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada pegawainya.

d. Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di perusahaan kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

e. Organisasi Pegawai

Dengan adanya organisasi-organisasi pegawai akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

f. Berbagai Peraturan dan Perundang-Undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (pegawai) atau ketenagakerjaan.

2.3 Konsep Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sejauh mana tugas tertentu diselesaikan dengan sukses. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil untuk pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Ini adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, berkontribusi pada kepuasan konsumen, dan berkontribusi pada ekonomi. Pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi menghasilkan kinerja (Amstrong dan Baron (2007)). sedangkan kinerja, yang setara dengan kinerja dalam bahasa Inggris, mengacu pada kinetika energi kerja. Kinerja adalah output

yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi dari waktu ke waktu (Wirawan, 2009).

Menurut Dessler, evaluasi kinerja adalah memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi mereka untuk menghilangkan degradasi kinerja atau bahkan mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Kinerja juga mengacu pada hasil yang dicapai individu, baik dari segi kualitas maupun sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai semuanya berdampak pada kinerja mereka. Hasil pekerjaan seseorang akan memberikan umpan balik kepada orang tersebut sehingga ia dapat selalu aktif melakukan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi juga. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pendidikannya karena dapat memberi mereka lebih banyak wawasan tentang bagaimana mengambil inisiatif, berinovasi, dan meningkatkan kinerja mereka.

Sopiah (2008) menyatakan bahwa lingkungan seseorang juga dapat memengaruhi seberapa baik kinerja mereka. Ini akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan mendorong kinerja yang baik jika lingkungannya menguntungkan, seperti dukungan dari atasan dan rekan kerja, sarana dan prasarana yang memadai. Di sisi lain, kinerja seseorang akan menderita sebagai akibat dari lingkungan kerja yang buruk yang disebabkan oleh sarana dan prasarana yang tidak memadai, kurangnya dukungan dari atasan, dan banyak konflik.

2.3.2. Indikator Kinerja

Ada indikator kinerja dalam suatu organisasi yang dapat digunakan sebagai acuan kinerja pegawai. Tingkat pencapaian suatu tujuan atau tujuan yang

telah ditetapkan disebut sebagai indikator kinerja. Indikator-indikator ini bisa bersifat kualitatif atau kuantitatif. Untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, atau kegiatan yang telah selesai dan berfungsi, indikator kinerja haruslah sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Menurut Sedarmayanti (2014:198)

Meskipun kriteria pengukuran kinerja untuk indikator kinerja dan ukuran kinerja adalah sama, ada perbedaan halus dalam maknanya. Evaluasi kinerja tidak langsung, juga dikenal sebagai hal-hal yang hanya memberikan indikasi kinerja dan bersifat kualitatif atau tidak dapat dihitung, disebut sebagai indikator kinerja. Ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria untuk bentuk evaluasi kinerja yang tidak langsung, lebih kuantitatif atau dapat diukur.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.75) “menyebutkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, dan sikap kerja.” Berdasarkan indikator kinerja yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja Disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”
- 3) Keandalan kerja Keandalan kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hatian, kerajinan.
- 4) Sikap kerja Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:67)"ialah faktor motivasi (*motivation*) dan faktor kemampuan (*ability*)."
Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa kinerja tercermin dalam kualitas dan kuantitas hasil kerja (output) yang dihasilkan oleh individu dan kelompok yang terlibat dalam kegiatan tertentu. Output ini adalah hasil dari kemampuan alami, keterampilan yang diperoleh melalui proses pembelajaran, dan keinginan untuk berhasil. Selain itu, motivasi seseorang untuk bekerja menjadi metrik atau standar seberapa keras dia bisa bekerja. Faktor-faktor adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu

Orang normal secara psikologis adalah orang yang mempertahankan tingkat integritas yang tinggi antara fungsi psikis (*spiritual*) dan fisiknya. Orang tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik karena integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik mereka. Modal utama individu manusia untuk mengelola dan memaksimalkan potensi mereka dalam kegiatan adalah kemampuan berkonsentrasi ini.

2. Faktor lingkungan organisasi

Individu sangat diuntungkan dari dukungan lingkungan kerja organisasi dalam mencapai tujuan profesional mereka. Deskripsi pekerjaan yang jelas, kewenangan yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efisien, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang saling menghormati dan dinamis, peluang karier, dan fasilitas kerja yang relatif memadai merupakan faktor lingkungan organisasi yang dimaksud.

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2001:82), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- Dukungan yang diterima
- Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- Hubungan dengan organisasi

Menurut Mangkunegara (2000), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pendidikan).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c. Efektivitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

d. Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

e. Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh pegawai.

f. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

2.4. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai

2.4.1. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai

Kompensasi adalah salah satu cara manajemen membantu pegawai berkinerja lebih baik di tempat kerja, memotivasi mereka, dan merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka. Sederhananya, kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan di tempat kerja. (Mathis, Jackson. 2000)

Pegawai menghargai kompensasi finansial karena memungkinkan mereka untuk secara langsung memenuhi kebutuhan mereka, terutama yang fisiologis mereka. Namun, pegawai tentu juga berharap bahwa kompensasi non-finansial yang mereka terima atas pengorbanan yang telah mereka lakukan juga sangat penting bagi mereka, terutama untuk kemajuan karier mereka.

2.4.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

| No. | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|---|
| 1. | Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kab. Jayawijaya | Penelitian ini menyimpulkan bahwa Karena kinerja pegawai memiliki korelasi positif dengan kompensasi, hipotesis bahwa kompensasi penghargaan mempengaruhi kinerja pegawai adalah valid. Menurut temuan analisis regresi linier langsung, kompensasi memiliki efek pada kinerja pegawai. Akibatnya, kinerja pegawai akan terpengaruh apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi kepada pegawai yang sesuai. Pemberian kompensasi justru akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, berkontribusi pada peningkatan produktivitas, dan memaksimalkan laba koperasi, menjadikannya salah satu faktor bahwa perusahaan menempatkan emphasis yang signifikan. |
| 2. | Opan Arifudin (2019) | Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Global (PT.GM) | Berdasarkan hasil penelitian dapat kita lihat bahwa indikator yang memiliki nilai pembobotan paling tinggi adalah indikator kepemimpinan dengan presentase 10,7% dengan bobot 309, Sedangkan indikator yang memiliki |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | | | <p>nilai pembobotan paling rendah adalah indikator kepribadian dengan presentasi 8,8% dengan bobot 264 .Bobot rata-rata dari sepuluh indikator dihasilkan skor sebesar 269 termasuk dalam kategori Tinggi sesuai dengan rentang klasifikasi yang telah ditentukan, artinya kinerja pegawai PT Global Media tinggi Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 89,2% terhadap Kinerja. Angka 89,2% disini artinya setiap perubahan Kinerja sebesar 89,2% dipengaruhi oleh perubahan variabel Kompensasi.</p> |
| 3. | <p>Angel Kralita Poluakan Roy F. Runtuwene Sofia A.P. Sambul</p> | <p>Pengaruh Kompensasi Terhdap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado</p> | <p>Kinerja dan kompensasi pegawai keduanya cukup tinggi. Hal ini menandakan bahwa karyawan berkinerja sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketepatan waktu, ketepatan, dan tanggung jawab atas keinginan perusahaan, serta kompensasi yang diterima. Cukup berdasarkan temuan analisis regresi, Manado menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa ia akan menerima kompensasi yang lebih</p> |

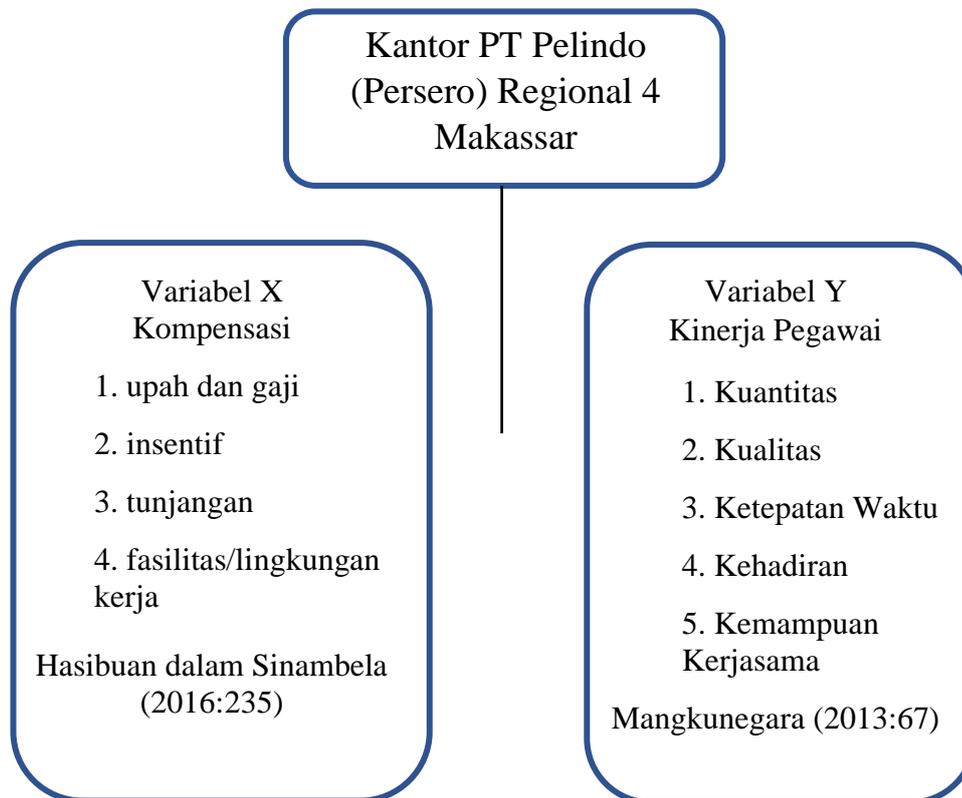
| | | | |
|----|---|--|--|
| | | | besar jika karyawan melakukan hal yang lebih baik. |
| 4. | Asep Sulaeman, Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta | Berdasarkan hasil penelitian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau memiliki hubungan yang erat dengan kontribusi kinerja pegawai. Yang dimana karena hal tersebut tentu saja dapat memajukan kualitas kinerja pegawai dan memajukan perusahaan. |

2.5. Kerangka Berfikir

Dalam suatu perusahaan kinerja yang maksimal dari masing-masing individu maupun kelompok sangatlah menunjang bagi pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Peningkatan kualitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya ialah pemberian kompensasi yang berpengaruh meningkatkan kualitas atau kinerja pegawai, pemberian kompensasi harus diperhatikan dalam suatu perusahaan agar tepat sasaran. Oleh karena itu pihak berwenang harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi tenaga kerjanya atau pegawai mereka.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel yaitu Kompensasi dan Kinerja Pegawai, Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:235) :

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir



a. Upah dan Gaji

Gaji dan upah bukanlah hal yang sama. Upah adalah metode umum untuk menentukan gaji pekerja untuk pekerja produksi dan pemeliharaan serta pekerja harian yang tidak tetap. Upah biasanya dibayarkan setiap hari, mingguan, atau bulanan, tergantung pada kesepakatan antara pekerja dan majikan. Istilah "gaji" biasanya mengacu pada tingkat pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan tetap.

b. Insentif

Selain gaji atau upah yang ditawarkan oleh organisasi, insentif adalah bentuk kompensasi tambahan. Perusahaan biasanya memberikan insentif

berdasarkan produktivitas pegawai atau kinerja kerja. Bisnis ini akan memberikan insentif kepada pegawai yang berkinerja baik di tempat kerja atau produktif.

c. Tunjangan

Istilah "tunjangan" mengacu pada uang atau layanan yang disediakan oleh perusahaan selain atau di samping gaji pokok. Manfaat yang melindungi kesehatan dan kehidupan termasuk liburan berbayar, program pensiun, dan tunjangan terkait hubungan pegawai lainnya.

d. Fasilitas/lingkungan kerja

Perusahaan memberikan pengertian kompensasi berupa fasilitas untuk memfasilitasi, mendorong, dan memfasilitasi pekerjaan pegawai. Kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, akses internet, seragam kerja, dan sebagainya adalah contoh fasilitas.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". cara mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah (kuantitas) pekerjaan, merupakan banyaknya jumlah pekerjaan yang dihasilkan pegawai.
- 2) Kualitas pekerjaan, pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang ditentukan perusahaan untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tujuan.
- 3) Ketepatan waktu, pekerjaan harus dilakukan secara tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

4) Kehadiran, jenis pekerjaan tertentu terkadang membutuhkan kehadiran pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

5) Kemampuan kerja sama, melakukan pekerjaan terkadang membutuhkan kerja sama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan.

2.6. Hipotesis

Muri mengatakan bahwa hipotesis adalah konstruksi peneliti untuk masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel dan lebih banyak lagi. Ini adalah kesimpulan atau jawaban sementara. Penyelidikan ilmiah harus terlebih dahulu dilakukan untuk memvalidasi hipotesis. (Muri Yusuf, 2005)

Hipotesis yang akan di uji pada penelitian kali ini ialah ada tidaknya hubungan antara variabel X (variabel independen) dan variabel Y (variabel dependen) sebagai berikut :

H_a^0 : Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar.

H_a^1 : Kompensasi pada pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang diperoleh dan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi kan pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar Jl. Soekarno No. 1 Kecamatan Wajo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90164.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi yang menjadi lokus adalah pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar yang berjumlah 127 orang.

Berikut ini adalah jumlah pegawai tiap divisi/bagian pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar :

Tabel 3.1

Jumlah Pegawai PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar

| No. | Divisi/Bagian | Jumlah |
|-----|-------------------------------------|------------|
| 1 | Anggaran, Akuntansi dan Pelaporan | 15 |
| 2 | Komersial | 11 |
| 3 | Operasi | 24 |
| 4 | Pelayanan SDM dan Umum | 23 |
| 5 | Pengelolaan Keuangan dan Perpajakan | 18 |
| 6 | Teknik | 36 |
| | Total | 127 |

3.3.2. Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel random sampling dimana pada pengambilan data dari pegawai yang menjadi sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi itu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$
$$n = \frac{127}{1 + 127 (0,1)^2} = 56$$

Dimana :

N = Jumlah Populasi

E = Batas kesalahan yang ditoleransi dalam pengambilan sampel, dalam hal ini peneliti menetapkan 10% (0,1)

n = Jumlah sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 Dari seluruh populasi atau pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar

3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer dalam hal ini ialah terkait kompensasi dan kinerja pegawai melalui penyebaran kuesioner pada pegawai PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari beberapa jurnal, dokumen, peraturan kompensasi, dan buku.

3.4.2. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Penelitian terlebih dahulu menentukan tempat penelitian dan melakukan survei awal terhadap tempat dalam hal penelitian ini ialah pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar .

b. Kuesioner (Angket)

Teknik kuesioner yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner tertutup, suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan draf pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden itu sendiri dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar yang berjumlah 56 responden.

c. Studi Kepustakaan

Dalam studi kepustakaan dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan dan mempelajari berbagai konsep dasar dan juga teori terkait dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian kali ini.

d. Hasil Riset Internet

Teknik pengumpulan data yang berasal dari sumber-sumber elektronik seperti situs jurnal atau website yang juga berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan atau berkaitan dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.5.1. Teknik Pengolahan

a. Pengukuran Variabel

Setelah melakukan pengumpulan data, maka tahapan selanjutnya adalah pengelolaan data. Tahap ini merupakan salah satu tahapan yang penting bagi penelitian.

Pengelolaan data hasil kuesioner yang telah dikumpulkan dari para responden yaitu pegawai PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar yang berjumlah 56 orang. Kemudian daftar pertanyaan setiap indikator dari variabel yang diteliti ialah variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai dilakukan dengan pengukuran dan pemberian skor.

Skala yang digunakan adalah skala likert, Skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat adalah skala Likert, atau skala likert. Responden harus menanggapi secara positif serangkaian pertanyaan menggunakan skala ini untuk mengisi kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan yang

digunakan dalam penelitian biasanya disebut sebagai variabel penelitian dan secara khusus.

Tabel 3.2.

Alternatif jawaban dan penentuan skor

| Alternatif Jawaban | Penentuan Skor |
|---------------------------|-----------------------|
| Sangat Setuju (SS) | 4 |
| Setuju (S) | 3 |
| Kurang Setuju (KS) | 2 |
| Tidak Setuju (TS) | 1 |

b. Uji Instrumen Penelitian

Untuk menguji instrumen penelitian maka peneliti pada hal ini menggunakan metode analisis data kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk Menganalisis data yang didasarkan pada angka daripada kata-kata atau yang dapat dengan mudah "dikonversi" menjadi angka tanpa kehilangan maknanya dikenal sebagai analisis data kuantitatif. Hasil dari data tersebut dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan menggunakan uji data sebagai berikut :

1). Uji Validitas

Dalam sebuah penelitian, uji validitas adalah tes yang digunakan untuk mengukur akurasi variabel dalam kaitannya dengan fungsinya. Dalam penelitian, validitas adalah sejauh mana alat ukur cocok dengan objek yang diukur. (Azwar 1986). Nilai koefisien korelasi untuk setiap item berasal dari perhitungan korelasi, yang menunjukkan tingkat validitas item. Signifikansi koefisien korelasi kemudian diperiksa untuk memastikan kelayakan item kuesioner. Item dianggap sah ketika

nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,05), yang kemudian disesuaikan dengan tabel r sesuai dengan jumlah responden (N), sebagaimana dinyatakan oleh Azwar (1986).

2). Uji Reliabilitas

Reliabilitas, menurut Sugiono (2005), merupakan kumpulan pengukuran atau kumpulan alat ukur yang konsisten ketika pengukuran dilakukan dengan instrumen berulang kali.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach (α), dengan menggunakan bantuan SPSS. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila:

- Apabila hasil koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut reliable.

- Apabila hasil koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3). Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Probability Plot* (P-Plot) dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan apabila titik-titik berada atau dekat garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi normal. Sementara itu, jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis

diagonal maka hal ini residual tidak berdistribusi normal (Imam Ghozali, 2011: 160-161)

4). Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastis tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *rank-Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual hasil regresi. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen)

3.5.2. Analisis Data

Proses pengorganisasian dan pengurutan data ke dalam pola, kategori, dan unit dasar deskripsi dikenal sebagai analisis data. Hal ini memungkinkan identifikasi tema dan perumusan hipotesis kerja berdasarkan saran data.

Analisis data adalah proses pengorganisasian dan pengurutan data ke dalam unit dasar deskripsi, kategori, dan pola. Berdasarkan saran data, ini memungkinkan identifikasi tema dan perumusan hipotesis kerja.

a) . Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik statistik yang dikenal sebagai Regresi Linier Sederhana digunakan untuk menentukan sejauh mana hubungan kausal yang ada antara Variabel Konsekuensi dan Variabel Faktor Kausal (X). Dalam kebanyakan kasus, istilah

"prediktor" mengacu pada faktor penyebab, sedangkan "respons" mengacu pada variabel konsekuensi. Istilah yang berbeda digunakan untuk menggambarkan variabel yang berpengaruh: variabel penjelasan, variabel independen, variabel bebas, variabel penjelasan, atau variabel x (variabel x karena absis atau sumbu X sering digambarkan dalam grafik). Variabel yang terpengaruh—juga disebut sebagai variabel dependen, variabel terikat, atau variabel Y—harus selalu menjadi variabel acak, tetapi kedua variabel ini bisa acak.

Hubungan linier ada antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam analisis regresi linier langsung. Analisis regresi dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas meningkat atau menurun dan untuk menentukan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah itu positif atau negatif.

| Variabel X Kompensasi | Variabel Y Kinerja Pegawai |
|---|------------------------------------|
| X ₁ upah dan gaji | Y ₁ Kuantitas |
| X ₂ insentif | Y ₂ Kualitas |
| X ₃ tunjangan | Y ₃ Ketepatan Waktu |
| X ₄ fasilitas/lingkungan kerja | Y ₄ Kehadiran |
| | Y ₅ Kemampuan Kerjasama |

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

X = Variabel independent (variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

b). Uji Koefisien Korelasi (r)

Hubungan kausal atau timbal balik adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang korelasi. Sebaliknya, uji korelasi adalah metode statistik untuk menentukan apakah kedua variabel yang sedang dipelajari memiliki hubungan. Koefisien korelasi, atau (r), biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat keketatan yang diukur dalam uji korelasi ini. Rentang nilai (r) adalah -1 hingga 1. Korelasi yang kuat ada antara dua variabel jika nilai rho mendekati -1 atau 1. Di sisi lain, jika nilai (r) mendekati nol, biasanya hanya ada korelasi yang lemah atau tidak sama sekali antara variabel. Arah hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dalam pengujian korelasi. Korelasi positif dan negatif dapat ada dalam hubungan antara dua variabel.

c). Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari tes Koefisien Determinasi adalah untuk menentukan seberapa baik model dapat menjelaskan perbedaan dalam variabel dependen. Koefisien penentuan memiliki nilai dalam kisaran nol hingga satu. Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen menurun karena nilai R^2 menurun dalam hasil. Di sisi lain, ketika R^2 lebih tinggi, variabel independen memiliki peluang lebih baik untuk menjelaskan variabel dependen.

Acuan untuk menetapkan koefisien interpretasi terhadap koefisien korelasi ialah :

Tabel 3.3
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | Sangat Kuat |

d). Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji hipotesis bahwa setiap variabel bebas memiliki efek parsial pada variabel terikat. Salah satu tes statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara dua sampel rata-rata yang diambil secara acak dari populasi yang sama adalah tes T (Tes T).

Nilai signifikansi dalam tabel Koefisien digunakan dalam pengambilan keputusan. Hasil regresi biasanya diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($= 0,05$) sebagai dasarnya. Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel dibutuhkan untuk mengklasifikasi jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu kompensasi merupakan variabel independen dan kinerja pegawai variabel dependen. Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 3.4
Operasional Variabel Penelitian

| No. | Variabel | Indikator | Sub Indikator |
|-----|-------------------------------------|-----------------------------------|--|
| 1. | Hasibuan dalam Sinambela (2016:235) | 1. Upah dan Gaji | Apakah upah dan gaji pegawai sudah sesuai dengan ketentuan instansi? |
| | | 2. Insentif | Apakah bonus yang diberikan sudah tepat sasaran ? |
| | | 3. Tunjangan | Apakah tunjangan sudah diberikan sesuai dengan kebutuhan dan peraturan instansi ? |
| | | 4. Fasilitas dan Lingkungan Kerja | Apakah fasilitas dan lingkungan kerja yang ada sudah sesuai dan baik ? |
| 2. | Mangkunegara (2013:67) | 1. Kuantitas | Apakah pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar dapat melakukan pekerjaan sesuai target ? |
| | | 2. Kualitas | Apakah PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar sudah melakukan tugas dan |

| | | | |
|--|--|---------------------------|---|
| | | | tanggung jawabnya sesuai dengan kewajibannya ? |
| | | 3. Ketepatan Waktu | Apakah pegawai PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar sudah dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu ? |
| | | 4. Kehadiran | Apakah pegawai PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar datang dan hadir sesuai dengan jadwal yang ada ? |
| | | 5. Kemampuan Bekerja Sama | Apakah PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar dapat melakukan kerja sama yang baik dalam mencapai tujuan instansi ? |

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pelabuhan Indonesia merupakan suatu perusahaan yang sangat besar milik BUMN yang dimana bergerak dibidang transportasi laut dan pelayanan jasa Pelabuhan. Dengan adanya perkembangan jaman yang ada maka perusahaan juga harus siap dengan perubahan-perubahan yang harus mereka hadapi. Perubahan jaman mengharuskan perusahaan terus meningkatkan dirinya agar bisa mengimbangi dengan perubahan yang ada.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) melakukan inovasi baru dengan menggabungkan Pelabuhan Indonesia menjadi satu kesatuan yang lebih berkaitan. Dengan dimulainya merger tentu saja akan ada banyak perubahan yang terjadi dibandingkan dengan sebelum integrasi. Mulai dari kapasitas layanan, struktur dan sistem, target kerja dan masih banyak lainnya. Sebelum merger ada empat wilayah Pelindo, yakni Pelindo I, Pelindo II/IPC, Pelindo III, dan Pelindo IV yang beroperasi berdasarkan cakupan wilayah. Tak hanya itu, operasional masing-masing Pelabuhan tersebut juga tidak berstandar dan masih kurang terkoordinasi secara nasional. Belum lagi pengembangan infrastruktur pelabuhan yang belum optimal.

Dengan adanya penggabungan atau merger yang ada tentu saja akan meningkatkan tujuan ataupun target Pelabuhan Indonesia salah satunya mencakup PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar yang dimana harus memperhatikan bagaimana mereka bisa terus mengikuti perkembangan yang

dilakukan oleh induk perusahaannya dan salah satu hal yang paling harus diperhatikan ialah bagaimana kinerja dari para pegawai agar bisa mencapai target-target baru yang tentunya lebih banyak daripada sebelum penggabungan.

4.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi tiap Divisi di PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar

A. Regional Head

Bertanggung jawab atas pengelolaan kegiatan dalam bidang komersial, teknik, operasi, pelayanan SDM dan Umum, anggaran, akuntansi dan pelaporan, pengelolaan keuangan dan perpajakan di regional serta pengelolaan dan pembinaan Cabang pada Regional 4 dalam rangka untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Regional head memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut

Mengesahkan dan menyetujui pengeluaran dana di Regional 4 sesuai ketentuan yang berlaku. Melakukan proses pengadaan barang/jasa sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Melaksanakan koordinasi, komunikasi, dan pertukaran informasi antar direksi. Berkoordinasi terkait penyelesaian tugas perusahaan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya antar sub Holding.

B. Divisi Properti

Menyiapkan dan mengolah data kegiatan program kerja bidang perusahaan properti dalam rangka mendukung operasionalisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Menyiapkan dan mengolah data kegiatan portofolio aset di Lingkungan Regional, menyiapkan dan mengelola data kegiatan aset recovery di lingkungan regional, mengolah dan menyiapkan data kegiatan optimalisasi aset di lingkungan regional, melaksanakan pengelolaan bidang perusahaan properti.

C. Divisi Operasi

Mengelola dan mengevaluasi kegiatan Operasional meliputi Pelayanan Kapal, Pelayanan Peti kemas, Pelayanan Kargo, Pengelolaan (Fasilitas Terminal) Penumpang, pengelolaan HSSE, dan pelaporan untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan. Pelaksana administrasi kegiatan bidang perusahaan pelayanan kapal dalam rangka mendukung operasionalisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Pelaksanaan penyiapan dan pengolahan data kegiatan program kerja bidang pelayanan barang. Pelaksanaan penyiapan dan pengolahan data kegiatan program kerja bidang pelayanan penumpang. Pelaksanaan penyiapan dan pengolahan data kegiatan program kerja bidang kegiatan HSSE. Pelaksanaan penyiapan dan pengolahan data kegiatan program kerja bidang kegiatan pelaporan.

D. Divisi Teknik

Mengelola dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan, peralatan pelabuhan, pemeliharaan fasilitas pelabuhan, sistem manajemen, teknologi informasi dan project manajemen office untuk mendukung operasionalisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Merumuskan dan mengusulkan penyusunan kegiatan dan perencanaan pemeliharaan fasilitas pelabuhan. Merumuskan dan mengusulkan penyusunan kegiatan pengelolaan kinerja perusahaan, sistem manajemen mutu, manajemen proses bisnis, pengelolaan cabang, pengelolaan asuransi, dan manajemen risiko untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan. Merumuskan dan mengusulkan penyusunan kegiatan pengelolaan strategi dan perencanaan IT, business support IT, pengembangan IT, operasional IT, dan Data Management IT

E. Divisi Anggaran, Akuntansi, dan Pelaporan

Mengelola dan mengevaluasi kegiatan keuangan perusahaan melalui pengelolaan anggaran, akuntansi, pelaporan keuangan dan aset tetap perusahaan untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan. Merumuskan rencana dan program kerja kegiatan pengelolaan anggaran perusahaan untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan. Menyiapkan dan mengolah data kegiatan program kerja bidang akuntansi. Merumuskan kegiatan pengelolaan asuransi, laporan performance anggaran & kinerja keuangan. Merumuskan kegiatan Manajemen Siklus Pengelolaan Aset Investasi dan Aset Non-Investasi, Piutang Usaha, Hutang Usaha (Account Payable). Merumuskan kegiatan pengelolaan perpajakan perusahaan. Merumuskan kegiatan perencanaan keuangan perusahaan, funding, hedging, penyusunan skema pembiayaan proyek, pengendalian kas/bank perusahaan.

F. Divisi Pengelolaan Keuangan dan Perpajakan

Mengelola dan mengevaluasi kegiatan pengelolaan keuangan dan perpajakan perusahaan melalui pengelolaan perpajakan, perbendaharaan dan pusat layanan keuangan untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan. Merumuskan kegiatan pengelolaan perpajakan perusahaan. Merumuskan kegiatan perencanaan keuangan perusahaan, funding, hedging, penyusunan skema pembiayaan proyek, pengendalian kas/bank perusahaan. Merumuskan kegiatan layanan keuangan untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan dan aspirasi pemegang saham sesuai RKAP dan ketentuan yang berlaku.

G. Divisi Pelayanan SDM dan Umum

Mengelola dan mengevaluasi kegiatan pelayanan sumber daya manusia dan umum meliputi pelayanan sumber daya manusia, umum, hukum dan hubungan masyarakat serta pengadaan untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan dan aspirasi pemegang saham sesuai RKAP dan ketentuan yang berlaku. Mendefinisikan dan mengoordinasikan kegiatan pelayanan sumber daya manusia. Menyusun usulan kegiatan pengelolaan pelayanan sumber daya manusia. Mendefinisikan dan mengoordinasikan kegiatan bidang umum dan rumah tangga manusia. Pelaksana analisis dan evaluasi program kerja bidang Sekretaris Regional 4. Mendefinisikan dan mengoordinasikan kegiatan pengelolaan bidang hukum dan hubungan masyarakat. Mendefinisikan dan mengoordinasikan kegiatan pengelolaan pengadaan dan administrasi pengadaan serta kinerja vendor untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan.

4.1.2. Visi dan Misi PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar

Visi

Menjadi Pemimpin Ekosistem Maritim Terintegrasi dan Berkelas Dunia

Misi

Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai di PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. Data yang terdapat dalam penelitian ini merupakan data primer berdasarkan hasil dari kuesioner yang dibagikan secara random kepada pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar yang berjumlah 56 orang. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan lama kerja. Adapun untuk lebih rincinya terkait karakteristik responden dapat dilihat dari penjelasan dibawa ini.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan gambaran atas identitas seseorang apakah berjenis kelamin laki-laki atau perempuan. Dengan adanya identitas dapat dengan mudah membantu mengklasifikasi karakteristik yang ada pada responden.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | | | |
|----------------------|-----------|------------------|----------------|
| | | Frequency | Percent |
| Valid | Laki-Laki | 38 | 67.9 |
| | Perempuan | 18 | 32.1 |
| | Total | 56 | 100.0 |

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang ada didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang atau 67.9% Maka bisa disimpulkan bahwa pegawai di PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar didominasi pegawai yang berjenis kelamin laki-laki.

Dimana kita ketahui bahwa di Pelindo itu sendiri banyak divisi yang dominan berdasarkan tabel populasi yang ada bahwa divisi Teknik dan operasional memiliki banyak pegawai dimana posisi tersebut tentu saja lebih di dominasi oleh pegawai laki-laki.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu aspek yang cukup penting bagi produktivitas, pola pikir, dan karakter seseorang dalam bekerja. Berikut merupakan karakteristik yang dikelompokkan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| | | Usia | |
|-------|-------|-----------|---------|
| | | Frequency | Percent |
| Valid | <30 | 10 | 17.9 |
| | 31-40 | 35 | 62.5 |
| | 41-50 | 11 | 19.6 |
| | Total | 56 | 100.0 |

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada Pelindo memiliki rentan usia 31-40 tahun dimana usia tersebut merupakan usia produktif dan juga pada usia tersebut orang-orang lebih matang pemikirannya dan pekerjaanya juga lebih handal karena pasti telah memiliki pengalaman yang terbilang cukup baik.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan seseorang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seberapa tinggi pengetahuan seseorang atau bagaimana seseorang dapat bertindak dengan seharusnya dan bisa berpikir lebih.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | | | |
|----------------------------|-------|------------------|----------------|
| | | Frequency | Percent |
| Valid | D3 | 6 | 10.7 |
| | S1 | 42 | 75.0 |
| | S2 | 7 | 12.5 |
| | S3 | 1 | 1.8 |
| | Total | 56 | 100.0 |

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil olah data seperti tabel diatas menunjukkan bahwa Pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 didominasi oleh pegawai yang memiliki gelar Strata 1 atau S1 sebanyak 42 orang atau 75.0% dari total responden. Dimana pada gelar yang mereka peroleh tentu saja sudah sangat memadai untuk bekerja pada Perusahaan tersebut yang dimana gelar S1 berkaitan dengan usia produktif yang ada dan memiliki pemikiran dan kapasitas kerja yang baik.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Masa kerja merupakan gambaran mengenai waktu atau lamanya seseorang dalam bekerja. Pengalaman seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari masa kerja yang dimiliki.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

| Lama Kerja | | | |
|-------------------|-------|------------------|----------------|
| | | Frequency | Percent |
| Valid | 0-10 | 34 | 60.7 |
| | 11-20 | 16 | 28.6 |
| | 21-30 | 6 | 10.7 |
| | Total | 56 | 100.0 |

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil olah data diatas maka data diketahui bahwa pegawai yang memiliki masa kerja 0-10 tahun sebanyak 34 orang atau 60.7% dimana masa kerja ini dapat terbilang cukup untuk seseorang dapat paham dan mampu bekerja dengan baik pada suatu Perusahaan.

4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran demografi responden serta deskripsi mengenai variabel - variabel penelitian yang digunakan yaitu kompensasi dan kinerja pegawai. Untuk dianalisis secara kuantitatif, deskripsi data didasarkan pada perhitungan frekuensi terhadap skor setiap alternatif pernyataan pada kuesioner, sehingga diperoleh persentase dan skor rata - rata jawaban responden dari masing - masing variabel, dimensi dan indikator dengan rentang penafsiran sebagai berikut.

1. Sangat berkualitas: 76% - 100%
2. Berkualitas: 51% - 75%
3. Kurang berkualitas: 26% - 50%
4. Tidak berkualitas: 0% - 25%

4.2.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi

Kompensasi merupakan hal-hal yang diberikan kepada pegawai tak terkecuali gaji, tunjangan, bonus atau insentif dan juga fasilitas kerja. Kompensasi sangatlah menunjang bagi para pegawai dalam bekerja. Data hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Analisis Statistik Deskriptif Gaji

| Item Pertanyaan | TS | | KS | | S | | SS | |
|--------------------|--------|-----|--------|------|--------|------|--------|------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| X1.1 | 0 | 0 | 8 | 14.3 | 40 | 71.4 | 8 | 14.3 |
| X1.2 | 0 | 0 | 10 | 17.9 | 39 | 69.6 | 7 | 12.5 |
| X1.3 | 0 | 0 | 22 | 39.3 | 28 | 50.0 | 6 | 10.7 |
| X1.4 | 1 | 1.8 | 7 | 12.5 | 32 | 57.1 | 16 | 28.6 |
| X1.5 | 1 | 1.8 | 6 | 10.7 | 36 | 64.3 | 13 | 23.2 |

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pada Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa pada item pertanyaan X1.1 pada indikator gaji pegawai menunjukkan variasi jawaban responden dimana sebanyak 8 orang atau 14.3% menyatakan kurang setuju. Sedangkan 40 orang atau 71.4% orang mengatakan setuju dan 8 orang atau 14.3% mengatakan sangat setuju. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan standar gaji sesuai dengan standar perusahaan yang ada dimana mempengaruhi semangat kerja dan dapat mendukung kinerja Sebagian besar pegawai pada PT Pelindo (Persero) regional 4 Makassar. Dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju yang berarti Perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan yang seharusnya.

Pada item X1.2 sebanyak 10 orang atau 17.9% kurang setuju sedangkan sebanyak 39 orang atau 69.6 setuju dan sebanyak 7 orang atau 12.5%

mengatakan sangat setuju. Hal tersebut menyatakan bahwa pegawai telah menerima gaji yang cukup berdasarkan tanggung jawab pekerjaan mereka. Pegawai dominan setuju dengan pernyataan “saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya”

Pada item X1.3 Pada item ini jika di samakan setuju dan sangat setuju maka bisa di bulatkan bahwa totalnya ialah 60% yang menyatakan setuju namun yang menyatakan kurang setuju juga terbilang cukup banyak yaitu sebanyak 22 orang atau 39.3% menyatakan kurang setuju terkait Sebagian pegawai yang masih menerima gaji tidak sesuai dengan harapan mereka yang berpatokan pada kompetensi yang ada.

Pada item X1.4 1 orang atau 1.8% mengatakan tidak setuju dan sebanyak 7 orang 12.5% mengatakan kurang setuju. Sedangkan 32 orang atau 57.1% mengatakan setuju dan 16 orang atau 28.6% mengatakan sangat setuju. Yang dimana dapat dikatakan bahwa pegawai merasa gaji yang mereka dapatkan telah diberikan kepada mereka sesuai dengan waktu atau peraturan pemberian gaji yang ada.

Pada item X1.5 sebanyak 1 orang atau 1.8% menyatakan tidak setuju dan 6 orang atau 10.7% kurang setuju sedangkan sebanyak 36 orang atau 64.3% setuju dan 13 orang atau 23.2% menyatakan sangat setuju yang diaman jawaban didominasi oleh setuju dan sangat setuju bahwa gaji yang pegawai dapatkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Gaji yang pegawai dapatkan merupakan hasil balasan dari kinerja mereka yang dimana tentu saja dengan gaji yang mereka dapatkan dapat meningkatkan semangat mereka dalam bekerja.

Tabel 4.6
Analisis Statistik Deskriptif Insentif

| Item Pertanyaan | TS | | KS | | S | | SS | |
|--------------------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| X2.1 | 0 | 0 | 10 | 17.9 | 41 | 73.2 | 5 | 8.9 |
| X2.2 | 1 | 1.8 | 12 | 31.0 | 39 | 69.6 | 4 | 7.1 |
| X2.3 | 3 | 5.4 | 10 | 17.9 | 33 | 58.9 | 10 | 17.9 |
| X2.4 | 7 | 12.5 | 6 | 10.7 | 32 | 57.1 | 11 | 19.6 |
| X2.5 | 20 | 35.7 | 14 | 25.0 | 16 | 28.6 | 6 | 10.7 |

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa pada item pernyataan pada indikator insentif menunjukkan bahwa variasi jawaban responden mengenai insentif yang mereka terima. Pada item X2.1 tidak ada yang menjawab tidak setuju sedangkan sebanyak 41 orang atau 73.2% menyatakan setuju yang dimana para pegawai telah menerima tunjangan hari raya sesuai dengan seharusnya yang dimana hal tersebut tentu saja mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

Pada item X2.2 dapat dilihat bahwa 1 orang atau 1.8% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 12 orang atau 31.0% kurang setuju sedangkan sebanyak 39 orang 69.6% setuju dan sebanyak 4 orang atau 7.1% yang dimana dapat dikatakan Insentif yang pegawai dapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan dan usaha yang saya lakukan yang dimana dapat hal tersebut berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Pada item X2.3 sebanyak 3 orang atau 5.4% menyatakan tidak setuju sedangkan sebanyak 33 orang atau 58.9% menyatakan setuju Dimana pada item tersebut pegawai menyatakan dominan mendapatkan akan mendapatkan bonus tambahan jika hasil kerja mereka melebihi target. Namun terdapat beberapa pendapat berbeda yang menyatakan sebaliknya.

Pada item X2.4 sebanyak 7 orang atau 12.5% menyatakan tidak setuju dan 6 orang atau 10.7% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 32 orang atau 57.1% menyatakan setuju dan sebanyak 10 atau 19.6% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mendapatkan bonus tambahan setiap tahunnya dimana dapat menunjang produktivitas pegawai. Dimana disini terdapat beberapa pendapat yang jumlah perhitungannya dapat terbilang banyak di bagian tidak setuju dan kurang setuju. Namun diluar itu dominan responden lebih menyatakan setuju dan sangat setuju terkait dengan pernyataan yang ada.

Pada item X2.5 sebanyak 20 orang atau 35.7% menyatakan tidak setuju dan 14 orang atau 25% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 16 orang atau 28.6% menyatakan setuju dan sebanyak 6 atau 10.7% menyatakan sangat setuju dimana dapat disimpulkan bahwa pada perusahaan tidak mendapatkan upah lembur jika mendapatkan pekerjaan yang diselesaikan diluar dari ketentuan jam kerja. Pada item ini didominasi dengan pertanyaan tidak setuju dan kurang setuju.

Tabel 4.7

Analisis Statistik Deskriptif Tunjangan

| Item Pertanyaan | TS | | KS | | S | | SS | |
|--------------------|--------|---|--------|------|--------|------|--------|------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| X3.1 | 0 | 0 | 6 | 10.7 | 28 | 50.0 | 22 | 39.3 |
| X3.2 | 0 | 0 | 5 | 8.9 | 40 | 71.4 | 11 | 19.6 |
| X3.3 | 0 | 0 | 2 | 3.6 | 34 | 60.7 | 20 | 35.7 |
| X3.4 | 0 | 0 | 4 | 7.1 | 35 | 62.5 | 17 | 30.4 |
| X3.5 | 0 | 0 | 2 | 3.6 | 37 | 66.1 | 17 | 30.4 |

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dapat dilihat pada tabel 4.7 diatas bahwa pada item X3.1 tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sebanyak 6 orang atau 10.7% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 28 orang atau 50% menyatakan setuju dan sebanyak 22 atau 39.3% bahwa pegawai mendapatkan tunjangan jaminan Kesehatan dalam bekerja.

Pada item X3.2 sebanyak 5 orang atau 8.9% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 40 orang atau 71.4% menyatakan setuju dan sebanyak 11 atau 19.6% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan berlaku. Bahwa responden dominan setuju Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jabatan dan standar operasional perusahaan.

Pada item X3.3 sebanyak 2 orang atau 3.6% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 34 orang atau 60.7% menyatakan setuju dan sebanyak 20 atau 35.7% menyatakan sangat setuju dimana jawaban responden mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pada item X3.4 sebanyak 4 orang atau 7.1% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 35 orang atau 62.5% menyatakan setuju dan sebanyak 17 atau 30.4% menyatakan sangat setuju kehadiran berpengaruh pada tunjangan dan kinerja. Pada item X3.5 sebanyak 2 orang atau 3.6% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 37 orang atau 66.1% menyatakan setuju dan sebanyak 17 atau 30.4% menyatakan sangat setuju bahwa tunjangan yang didapatkan oleh pegawai dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Tabel 4.8

Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan/Fasilitas

| Item Pertanyaan | TS | | KS | | S | | SS | |
|--------------------|--------|-----|--------|------|--------|------|--------|------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| X4.1 | 0 | 0 | 3 | 5.4 | 43 | 76.8 | 10 | 17.9 |
| X4.2 | 1 | 1.8 | 7 | 13.5 | 38 | 67.9 | 10 | 17.9 |
| X4.3 | 0 | 0 | 3 | 5.4 | 40 | 71.4 | 13 | 23.2 |
| X4.4 | 0 | 0 | 3 | 5.4 | 37 | 66.1 | 16 | 28.6 |
| X4.5 | 0 | 0 | 5 | 8.9 | 38 | 67.9 | 13 | 23.2 |

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa pada item X4.1 menyatakan bahwa sebanyak 3 orang atau 5.4% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 43 orang atau 76.8% menyatakan setuju dan sebanyak 10 atau 17.9% menyatakan sangat setuju diaman perusahaan berhasil menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan.

Pada X4.2 menyatakan bahwa sebanyak 1 orang atau 1.8% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 7 orang atau 13.5% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 38 orang atau 67.9% menyatakan setuju dan sebanyak 10 atau 17.9% menyatakan sangat setuju. Dimana pegawai dominan setuju bahwa perusahaan telah memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun pegawai. Kebutuhan fasilitas sangatlah menunjang bagi produktifitas dan juga semangat bekerja pada pegawai yang dimana fasilitas yang memadai tentu saja sangat memudahkan bagi para pegawai.

pada X4.3 menyatakan bahwa sebanyak 3 orang atau 5.4% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 40 orang atau 71.4% menyatakan setuju dan sebanyak 13 atau 23.2% menyatakan sangat setuju. Jawaban responden

didominasi setuju dan sangat setuju terkait peningkatan semangat bekerja dengan suasana tenang di tempat kerja.

Pada X4.4 menyatakan bahwa sebanyak 3 orang atau 5.4% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 37 orang atau 66.1% menyatakan setuju dan sebanyak 16 atau 28.6% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai didominasi setuju dan sangat setuju terkait adanya hubungan baik dengan pegawai lainnya tanpa melihat status dan jabatannya yang dapat memudahkan dalam hal pekerjaan. Pada X4.5 menyatakan bahwa sebanyak 5 orang atau 8.9% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 38 orang atau 67.9% menyatakan setuju dan sebanyak 13 atau 23.2% menyatakan sangat setuju bahwa Fasilitas yang diberikan dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar.

| Variabel | Indikator | Skor | | | | Total |
|--------------|----------------------|------------|------------|-----------|-------------|------------|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Kompensasi | Gaji | 34 | 145 | 46 | 1 | |
| | Bobot Nilai | 136 | 435 | 92 | 1 | 664 |
| | Insentif | 30 | 145 | 38 | 11 | |
| | Bobot Nilai | 120 | 435 | 76 | 11 | 642 |
| | Tunjangan | 87 | 174 | 19 | 0 | |
| | Bobot Nilai | 348 | 522 | 38 | 0 | 908 |
| | Lingkungan/Fasilitas | 62 | 196 | 21 | 1 | |
| | Bobot Nilai | 248 | 588 | 42 | 1 | 879 |
| Total | | | | | 3093 | |

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Pada Tabel 4.9 menunjukkan rekapitulasi pertanyaan responden mengenai Kinerja Pegawai pada kantor PT Pelindo (Persero) Regional 4

Makassar. Dapat dilihat skor yang diperoleh adalah 3.093 dan untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut

$$\text{Skor Tertinggi} = 4 \times 56 \times 20 = 4.480$$

$$= 3 \times 56 \times 20 = 3.360$$

$$= 2 \times 56 \times 20 = 2.240$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 56 \times 20 = 1.120$$

Untuk mencari interval koefisiennya ialah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{4.480 - 1.120}{4} = 840$$

Sangat memuaskan : 3.404 – 4.480

Memuaskan : 2.284 – 3.360

Kurang memuaskan : 1.164 – 2.240

Tidak memuaskan : 0 – 1.120

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar berdasarkan variabel Kinerja Pegawai dengan skor sebesar 3.093 dan berada pada rentang 2.284 – 3.360, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar termasuk dalam kategori memuaskan.

Kompensasi pada dasarnya memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas dalam kinerja pegawai. Kompensasi yang layak dimana mencakup gaji yang sesuai dengan semestinya, tunjangan yang diberikan kepada pegawai, insentif atau bonus yang pegawai dapatkan dalam bekerja, fasilitas yang

sangat menunjang dan membantu pekerjaan pegawai serta lingkungan kerja yang positif tentu saja dapat menumbuhkan kepuasan serta dorongan semangat para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompensasi yang tidak sesuai dengan seharusnya tentu saja dapat memberikan dampak yang negatif bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka, hal tersebut dikarenakan pegawai merasa beban kerja yang mereka hadapi lebih besar dibandingkan kompensasi yang mereka dapatkan. Hal tersebut bisa menimbulkan ketimpangan pada perusahaan memberikan kewajiban yang banyak dan hak yang sedikit.

4.2.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi dengan baik. Kinerja pegawai diukur dengan beberapa indikator, antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, serta hubungan antar pegawai.

Tabel 4.10

Analisis Statistik Deskriptif Kuantitas

| Item Pertanyaan | TS | | KS | | S | | SS | |
|--------------------|--------|---|--------|------|--------|------|--------|------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| Y1.1 | 0 | 0 | 4 | 7.1 | 43 | 76.8 | 9 | 16.1 |
| Y1.2 | 0 | 0 | 3 | 5.4 | 39 | 69.6 | 14 | 25 |
| Y1.3 | 0 | 0 | 7 | 12.5 | 36 | 64.3 | 13 | 23.2 |
| Y1.4 | 0 | 0 | 6 | 10.7 | 40 | 71.4 | 10 | 17.9 |

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dapat dilihat pada tabel 4.10 diatas bahwa variabel Y1.1 menyatakan bahwa sebanyak 4 orang atau 7.1% menyatakan kurang setuju sedangkan

sebanyak 43 orang atau 76.8% menyatakan setuju dan sebanyak 9 atau 16.1% menyatakan sangat setuju bahwa kuantitas yang pegawai capai telah sesuai dengan kemampuan yang ada. Kuantitas pekerjaan sangat harus diperhatikan dan selalu ditingkatkan bagi kemajuan SDM pada suatu Perusahaan.

Y1.2 menyatakan bahwa sebanyak 3 orang atau 5.4% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 39 orang atau 69.6% menyatakan setuju dan sebanyak 14 atau 25.0% menyatakan sangat setuju bahwa kuantitas kinerja mereka sesuai dengan target perusahaan. Hal yang sangat penting untuk terus diperhatikan bahwa target Perusahaan yang ada telah berbeda dengan sebelum merger atau penggabungan. Pasca merger target kerja yang ada tentu lebih banyak dimana berdasarkan hasil penelitian yang ada bahwa pegawai didominasi setuju dan sangat setuju bahwa kuantitas kerja mereka selalu memenuhi target Perusahaan.

Pada item Y1.3 menyatakan bahwa sebanyak 7 orang atau 12.5% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 36 orang atau 64.3% menyatakan setuju dan sebanyak 13 atau 17.9% menyatakan sangat setuju bahwa para pegawai dominan siap untuk mendapatkan pekerjaan tambahan. Y1.4 menyatakan bahwa sebanyak 6 orang atau 10.7% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 40 orang atau 71.4% menyatakan setuju dan sebanyak 10 atau 17.9% menyatakan sangat setuju pegawai biasa datang lebih awal ataupun lembur untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Tabel 4.11

Analisis Statistik Deskriptif Kualitas

| Item Pertanyaan | TS | | KS | | S | | SS | |
|--------------------|--------|-----|--------|------|--------|------|--------|------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| Y2.1 | 1 | 1.8 | 5 | 8.9 | 39 | 69.6 | 11 | 19.6 |
| Y2.2 | 2 | 3.6 | 5 | 8.9 | 36 | 64.3 | 13 | 23.2 |
| Y2.3 | 0 | 0 | 6 | 10.7 | 38 | 67.9 | 12 | 21.4 |
| Y2.4 | 0 | 0 | 2 | 3.6 | 42 | 75.0 | 12 | 21.4 |
| Y2.5 | 0 | 0 | 4 | 7.1 | 38 | 67.9 | 14 | 25 |

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dapat dilihat pada tabel 4.11 diatas bahwa pada item Y2.1 menyatakan bahwa sebanyak 1 orang atau 1.8% menyatakan tidak setuju dan 5 orang atau 8.9% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 39 orang atau 69.6% menyatakan setuju dan sebanyak 11 atau 19.6% menyatakan sangat setuju perusahaan sering mengadakan program pengembangan untuk pegawai.

pada item Y2.2 menyatakan bahwa sebanyak 2 orang atau 3.6% menyatakan tidak setuju dan 5 orang atau 8.9% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 36 orang atau 64.3% menyatakan setuju dan sebanyak 13 atau 23.2% menyatakan sangat setuju bahwa sering mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh kantor maupun pelatihan di luar perusahaan. pada item Y2.3 menyatakan bahwa sebanyak 6 orang atau 10.7% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 38 orang atau 67.9% menyatakan setuju dan sebanyak 12 atau 21.4% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai selalu berusaha berkontribusi lebih untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Pada item Y2.4 menyatakan bahwa sebanyak 2 orang atau 3.6% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 42 orang atau 75.0%

menyatakan setuju dan sebanyak 12 atau 21.4% menyatakan sangat setuju Perusahaan memberikan pegawai kesempatan untuk bisa mengembangkan karier dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Pada item Y2.5 menyatakan bahwa sebanyak 4 orang atau 7.1% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 38 orang atau 67.9% menyatakan setuju dan sebanyak 14 atau 25% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai dominan lebih giat bekerja dan mencari solusi pekerjaan mereka jika terkendala dalam bekerja.

Tabel 4.12

Analisis Statistik Deskriptif Ketepatan waktu

| Item Pertanyaan | TS | | KS | | S | | SS | |
|--------------------|--------|---|--------|------|--------|------|--------|------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| Y3.1 | 0 | 0 | 1 | 1.8 | 41 | 73.2 | 14 | 25 |
| Y3.2 | 0 | 0 | 2 | 5.4 | 41 | 73 | 12 | 21.4 |
| Y3.3 | 0 | 0 | 2 | 5.4 | 41 | 73 | 12 | 21.4 |
| Y3.4 | 0 | 0 | 7 | 12.5 | 38 | 67.9 | 11 | 19.6 |

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dapat dilihat pada tabel 4.12 pada item Y3.1 menyatakan bahwa sebanyak 1 orang atau 1.8% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 41 orang atau 73.2% menyatakan setuju dan sebanyak 14 atau 25% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. pada item Y3.2 menyatakan bahwa sebanyak 3 orang atau 5.4% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 41 orang atau 73.2% menyatakan setuju dan sebanyak 12 atau 21.4% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan. Pada item Y3.3 menyatakan bahwa sebanyak 3 orang atau 5.4% menyatakan kurang setuju

sedangkan sebanyak 41 orang atau 73.2% menyatakan setuju dan sebanyak 12 atau 21.4% menyatakan sangat setuju merasa senang jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada item Y3.4 menyatakan bahwa sebanyak 7 orang atau 12.5% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 38 orang atau 67.9% menyatakan setuju dan sebanyak 11 atau 19.6% menyatakan sangat setuju pegawai disiplin dalam melakukan pekerjaan mereka.

Tabel 4.13

Analisis Statistik Deskriptif Kehadiran

| Item Pertanyaan | TS | | KS | | S | | SS | |
|--------------------|--------|---|--------|------|--------|------|--------|------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| Y4.1 | 0 | 0 | 9 | 14.3 | 37 | 66.1 | 11 | 19.6 |
| Y4.2 | 0 | 0 | 7 | 12.5 | 40 | 71.4 | 9 | 16.1 |
| Y4.3 | 0 | 0 | 7 | 12.5 | 38 | 67.9 | 11 | 19.6 |
| Y4.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 44 | 78.6 | 12 | 21.4 |

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas bahwa pada item Y4.1 menyatakan bahwa sebanyak 8 orang atau 14.3% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 37 orang atau 66.1% menyatakan setuju dan sebanyak 11 atau 19.6% menyatakan sangat setuju pegawai datang tepat waktu. Tepat waktu datang ke kantor merupakan salah satu hal penunjang bagi kinerja pegawai karena pegawai yang datang tepat waktu dapat memulai pekerjaannya dari waktu kerja yang seharusnya dan bisa menyelesaikan banyak pekerjaan dibandingkan yang datang terlambat.

Pada item Y4.2 menyatakan bahwa sebanyak 7 orang atau 12.5% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 40 orang atau 71.4% menyatakan setuju dan sebanyak 9 atau 16.1% menyatakan sangat setuju bahwa

pegawai dominasi sering mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dimana dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada item Y4.3 menyatakan bahwa sebanyak 7 orang atau 12.5% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 38 orang atau 67.9% menyatakan setuju dan sebanyak 11 atau 19.6% menyatakan sangat setuju bahwa sistem pencatatan kehadiran telah efektif. Pada item Y4.4 menyatakan bahwa sebanyak 44 orang atau 78.6% menyatakan setuju dan sebanyak 12 atau 21.4% menyatakan sangat setuju pegawai segera melanjutkan Kembali pekerjaan mereka Ketika jam istirahat telah usai.

Tabel 4.14
Analisis Statistik Deskriptif Kerja Sama

| Item Pertanyaan | TS | | KS | | S | | SS | |
|--------------------|--------|---|--------|-----|--------|------|--------|------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| Y5.1 | 0 | 0 | 2 | 3.6 | 41 | 73.2 | 13 | 23.2 |
| Y5.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 82.1 | 10 | 17.9 |
| Y5.3 | 0 | 0 | 5 | 8.9 | 42 | 75 | 9 | 16.1 |
| Y5.4 | 0 | 0 | 4 | 7.1 | 41 | 73.2 | 11 | 19.6 |

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas bahwa pada item Y5.1 menyatakan bahwa sebanyak 2 orang atau 3.6% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 41 orang atau 73.2% menyatakan setuju dan sebanyak 13 atau 23.2% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai dominan nyaman dan senang bekerja pada perusahaan ini karena hubungan atasan, bawahan dan rekan kerja mereka yang terjalin dengan baik.

Pada item Y5.2 tidak ada yang tidak setuju dan kurang setuju sedangkan sebanyak 46 orang atau 82.1% menyatakan setuju dan sebanyak 10 atau 17.9%

menyatakan sangat setuju bahwa atasan mereka selalu kooperatif dan memberikan bantuan kepada para pegawai jika terjadi hambatan pada pekerjaan. Pada item Y5.3 menyatakan bahwa sebanyak 5 orang atau 8.9% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 42 orang atau 75.0% menyatakan setuju dan sebanyak 9 atau 16.1% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada.

Pada item Y5.4 menyatakan bahwa sebanyak 4 orang atau 7.1% menyatakan kurang setuju sedangkan sebanyak 41 orang atau 73.2% menyatakan setuju dan sebanyak 11 atau 19.6% menyatakan sangat setuju bahwa Bila ada masalah dalam pekerjaan, pegawai mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar.

| Variabel | Indikator | Skor | | | | Total |
|-----------------|----------------------|------------|------------|-----------|----------|--------------|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Kinerja Pegawai | Kuantitas | 46 | 158 | 20 | 0 | |
| | Bobot Nilai | 184 | 474 | 40 | 1 | 699 |
| | Kualitas | 62 | 193 | 22 | 3 | |
| | Bobot Nilai | 248 | 579 | 44 | 0 | 871 |
| | Ketepatan Waktu | 49 | 161 | 10 | 0 | |
| | Bobot Nilai | 196 | 483 | 20 | 0 | 699 |
| | Kehadiran | 43 | 159 | 22 | 0 | |
| | Bobot Nilai | 172 | 477 | 44 | 0 | 693 |
| | Kemampuan Kerja Sama | 43 | 170 | 11 | 0 | |
| | Bobot Nilai | 172 | 510 | 22 | 0 | 704 |
| | Jumlah Skor | | | | | 3.666 |

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Tabel 4.15 menunjukkan rekapitulasi pertanyaan responden mengenai Kinerja Pegawai pada kantor PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. Dapat dilihat skor yang diperoleh adalah 3.666 dan untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut

$$\text{Skor Tertinggi} = 4 \times 56 \times 21 = 4.704$$

$$= 3 \times 56 \times 21 = 3.528$$

$$= 2 \times 56 \times 21 = 2.352$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 56 \times 21 = 1.176$$

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{4.704 - 1.176}{4} = 882$$

Sangat memuaskan : 3.575 – 4.704

Memuaskan : 2.399 – 3.528

Kurang memuaskan : 1.223 – 2.352

Tidak memuaskan : 0 – 1.176

Pada tabel diatas terlihat bahwa tanggapan pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar berdasarkan variabel Kinerja Pegawai dengan skor sebesar 3.666 dan berada pada rentang 3.520 – 4.332, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar termasuk dalam kategori sangat memuaskan.

Terdapat juga beberapa jawaban dari pertanyaan terbuka yang diberikan dimana terkait dengan pertanyaan “Bagaimana anda menyikapi apabila ada pekerjaan tambahan dari atasan, tapi di luar dari pekerjaan utama anda yang

mengharuskan lembur?” pegawai dominan menjawab akan bekerja dengan sukarela dan tetap menyelesaikan pekerjaan tersebut jikalau pekerjaan tersebut termasuk dalam kategori urgent atau mendesak, namun tak terkecuali jika memang tidak termasuk dalam kategori urgent maka pegawai ada yang tetap mengerjakan hal tersebut agar tidak mengganggu pekerjaan mereka diesok hari namun ada juga yang mengerjakannya pada esok hari pada jam kerja.

Dalam pertanyaan terbuka pada bagian “ Program pengembangan apa yang anda butuh kan dari perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja ?” pegawai dominan meminta untuk diadakan program pengembangan soft skill mereka yang berhubungan dengan kinerja mereka atau kualitas mereka pada Perusahaan.

“Mengapa anda ingin melibatkan diri pada kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan?” pegawai cenderung sering melibatkan diri pada kegiatan yang dilakukan oleh Perusahaan dimana hal tersebut tentu saja bermanfaat bagi mereka juga dimana kegiatan tersebut tentu saja termasuk dalam hal meeting dengan klien, rapat, diskusi, dan lain lain.

Dalam pertanyaan “ Apa kendala yang pernah anda hadapi ketika bekerja dalam tim / kelompok?” ada beberapa pegawai yang merasa mendapatkan kendala seperti komunikasi yang kurang dalam bekerja sebagai tim yang dimana komunikasi tentu sanagtlah penting bagi proses berjalannya kerja sama agar mencapai tujuan yang diinginkan.

4.2.3 Hasil Uji Instrumen

Hasil uji instrumen merupakan tahapan penting sebelum melakukan uji hipotesis yang dimana menggunakan pengujian kualitas data untuk mengetahui tingkat kelayakan sebuah instrumen untuk dapat digunakan dalam sebuah

penelitian. Pengujian kelayakan instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, serta asumsi klasik. Berikut merupakan hasil analisis validitas instrumen masing-masing variabel.

4.2.3.1 Uji Validitas

Tabel 4.16

Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | R Hitung | R Tabel | Ket |
|-------------------|------|----------|---------|-------|
| Kompensasi | X1.1 | 0.651 | 0.266 | Valid |
| | X1.2 | 0.575 | 0.266 | Valid |
| | X1.3 | 0.569 | 0.266 | Valid |
| | X1.4 | 0.341 | 0.266 | Valid |
| | X1.5 | 0.591 | 0.266 | Valid |
| | X2.1 | 0.356 | 0.266 | Valid |
| | X2.2 | 0.526 | 0.266 | Valid |
| | X2.3 | 0.616 | 0.266 | Valid |
| | X2.4 | 0.355 | 0.266 | Valid |
| | X2.5 | 0.358 | 0.266 | Valid |
| | X3.1 | 0.505 | 0.266 | Valid |
| | X3.2 | 0.591 | 0.266 | Valid |
| | X3.3 | 0.480 | 0.266 | Valid |
| | X3.4 | 0.669 | 0.266 | Valid |
| | X3.5 | 0.380 | 0.266 | Valid |
| | X4.1 | 0.754 | 0.266 | Valid |
| | X4.2 | 0.637 | 0.266 | Valid |
| | X4.3 | 0.562 | 0.266 | Valid |
| | X4.4 | 0.557 | 0.266 | Valid |
| | X4.5 | 0.748 | 0.266 | Valid |

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada instrumen memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada instrumen penelitian valid atau dapat dipercaya.

| Variabel | Item | R Hitung | R Tabel | Ket |
|------------------------|-------|----------|---------|-------|
| Kinerja Pegawai | Y1.1 | 0.466 | 0.266 | Valid |
| | Y1.2 | 0.540 | 0.266 | Valid |
| | Y1.3 | 0.507 | 0.266 | Valid |
| | Y1.4 | 0.510 | 0.266 | Valid |
| | Y2.1 | 0.398 | 0.266 | Valid |
| | Y2.2 | 0.471 | 0.266 | Valid |
| | Y2.3 | 0.334 | 0.266 | Valid |
| | Y2.4 | 0.437 | 0.266 | Valid |
| | Y2.5 | 0.281 | 0.266 | Valid |
| | Y3.1 | 0.657 | 0.266 | Valid |
| | Y3.2 | 0.527 | 0.266 | Valid |
| | Y3.3 | 0.304 | 0.266 | Valid |
| | Y3.4 | 0.402 | 0.266 | Valid |
| | Y4.1 | 0.346 | 0.266 | Valid |
| | Y4.2 | 0.386 | 0.266 | Valid |
| | Y4.3 | 0.598 | 0.266 | Valid |
| | Y4.4 | 0.340 | 0.266 | Valid |
| | Y5.1 | 0.523 | 0.266 | Valid |
| | Y5.2 | 0.524 | 0.266 | Valid |
| | Y5.3 | 0.538 | 0.266 | Valid |
| Y5.4 | 0.687 | 0.266 | Valid | |

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, serta nilai signifikansi kuesioner. Butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r_{hitung} diperoleh dari output SPSS Cronbach Alpha. Sedangkan nilai r_{tabel} diperoleh dengan menggunakan berdasarkan jumlah responden yaitu 56 responden pada tingkat signifikansi 5% (0,05), maka $df = n-2$ ($56-2 = 54$), nilai r tabel untuk $df = 54$ yaitu 0,266. Jika terdapat koefisien korelasi lebih besar ($>$) 0,266 dan taraf signifikan α

lebih kecil sama dengan 0,05 maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid. Hasil pengujian validitas instrumen disajikan pada tabel berikut:

4.2.3.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan agar dapat diketahui apakah sebuah instrumen reliabel atau tidak. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha Based Standardized item lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Kriteria Reliabel | Keterangan |
|-----------------|----------------|-------------------|------------|
| Kompensasi | 0.904 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0.871 | 0.60 | Reliabel |

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas maka bisa dilihat bahwa seluruh variabel yang digunakan reliabel. Hal tersebut dapat kita lihat dari nilai *Cronbach Alpha Based Standardized* item yang masing-masing sebesar 0.904 dan 0.871 yang nilainya lebih besar dibandingkan 0.60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada instrumen reliabel dan apabila dilakukan pengujian berulang kali maka hasil pengujian akan konsisten.

4.2.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai signifikan asymp. Sig (2- tailed) lebih besar

dibandingkan nilai signifikan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Dan jika nilai asymp. Sig (2-tailed) lebih kecil dibandingkan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi secara normal. Berikut merupakan hasil uji kolmogorof Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.18

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

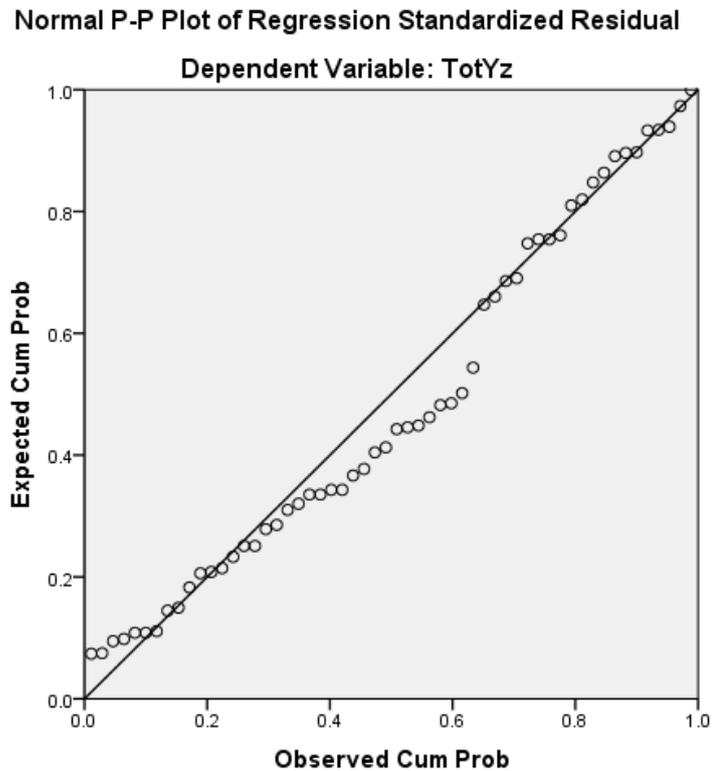
| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 56 |
| Normal Parameters | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.55759288 |
| | | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .071 |
| | Positive | .071 |
| | Negative | -.052 |
| Test Statistic | | .071 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 |

Sumber :Data Primer diolah (2023)

Hasil Uji Normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai *p-value* lebih besar daripada dengan tingkat signifikansi 0.05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Untuk melihat grafik secara normal probability plot, uji normalitas dapat dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal grafik normal probability plot. Grafik normal probability plot dapat dilihat pada gambar berikut ini

Gambar 4.1

Grafik Normal Probability Plot



Sumber: Data Primer diolah (2023)

Grafik diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal serta memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilakukan pemodelan dengan analisis regresi maka dari itu layak untuk digunakan.

4.2.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Pada pengujian heteroskedastisitas ini bertujuan untuk melihat tingkat kekuatan korelasi atau hubungan dari dua variabel. Dalam uji heteroskedastisitas yang digunakan pada penelitian ini merupakan uji rank-Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual hasil

regresi. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen). Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.19

Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | G | TotalX |
|----------------|-------------------------|-------|--------|
| Spearman's rho | Correlation Coefficient | 1.000 | -.094 |
| | G Sig. (2-tailed) | . | .492 |
| | N | 56 | 56 |
| | Correlation Coefficient | -.094 | 1.000 |
| | TotalX Sig. (2-tailed) | .492 | . |
| | N | 56 | 56 |

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.19 seperti diatas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tingkat probabilitas signifikansi di atas 0.05. dimana nilai signifikansi variabel kompensasi senilai 0,492. Suatu model regresi dikatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikasinya yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari model regresi yang terbentuk tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan layak untuk dilakukan uji hipotesis.

4.2.3.4 Regresi Linear Sederhana

Model regresi yang digunakan pada penelitian ini ialah untuk mencari hubungan linier ada antara variabel dimana variabel (X) adalah kompensasi dan variabel (Y) adalah kinerja pegawai. Model hubungan antara kinerja pegawai dan kompensasi dapat digambarkan dalam persamaan berikut:

$$Y = \alpha + Bx + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X = Lingkungan Kerja

E = Koefisien Error

Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.20
Analisis Regresi Linier Sederhana

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 27.754 | 5.522 | | 5.837 | .000 | |
| | Kompensasi | 0.849 | 0.099 | 0.523 | 6.510 | .000 | |

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas maka dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut: Kinerja Pegawai = 27,754 + 0,849. Konstanta sebesar 27,754 dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 37.754 apabila kompensasi stabil atau bernilai 0. Adapun koefisien regresi sebesar 0,849 dengan nilai positif menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara pergerakan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila terdapat peningkatan kompensasi sebesar 1% maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,849.

4.2.3.5 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang bertujuan untuk menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel yaitu Kompensasi dan Kinerja Pegawai. Jika nilai r mendekati -1 atau $+1$ menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut, nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut.

Sedangkan tanda $+$ (positif) dan $-$ (negatif) memberikan informasi mengenai arah hubungan antara dua variabel tersebut.

Tabel 4.21
Analisis Koefisien Korelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .623 ^a | .474 | .360 | 4.89329 |

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar $0,523$. Dimana nilai tersebut berada pada rentang nilai $0,40 - 0,599$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai positif menunjukkan bahwa kompensasi dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang searah, yang berarti apabila terjadi peningkatan pada variabel kompensasi maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya apabila terjadi penurunan pada kompensasi maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar ditolak dan H_1

yang menyatakan Kompensasi pada pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar diterima.

4.2.3.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² terletak diantara 0 sampai dengan 1. Nilai R² yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Sedangkan apabila nilai R² mendekati 0 menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen lemah. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.22 berikut:

Tabel 4.22

Koefisien Korelasi.

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .623 ^a | .474 | .360 | 4.89329 |

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Pada tabel 4.22 diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,474. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu kompensasi dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 47,4% sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti Pendidikan dan pelatihan, motivasi, gaya kepemimpinan, serta variabel lainnya.

4.2.3.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis parsial (uji t) dalam pengujian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen dimana dengan melihat perbandingan nilai t hitung dengan t tabel serta nilai signifikan. Nilai t tabel yang diperoleh melalui Microsoft excel dengan persamaan $df=n-k$, dimana df (degree of freedom), n (jumlah data) dan k (jumlah variabel). sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,004. Hasil output spss menunjukkan hasil uji t yaitu sebagai berikut

Tabel 4.23

Hasil Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 27.754 | 5.522 | | 5.837 | .000 | |
| | Kompensasi | 0.849 | 0.099 | 0.523 | 6.510 | .000 | |

Sumber: Data Primer diolah

Tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa pengujian hipotesis parsial atau Uji t dimana pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6.510. dimana nilai t tabel 6.510 lebih besar dibandingkan nilai t tabel yang sebesar 2.004 dengan nilai lebih kecil dibandingkan 0.05. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Maka Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0^0 yang menyatakan Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar ditolak dan H_a^1 yang menyatakan

Kompensasi pada pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar diterima.

Dalam hasil penelitian yang ada diluar dari perhitungan data sebelumnya terdapat juga beberapa pertanyaan terbuka yang ada pada penelitian ini dimana pada indikator gaji pegawai telah merasa cukup puas dengan gaji yang mereka dapatkan. Pada indikator tunjangan dan insentif pegawai telah mendapatkan tunjangan sebagaimana seharusnya dan insentif dalam jawaban tersebut disimpulkan bahwa insentif dan tunjangan yang ada memberikan pengaruh terhadap kinerja, pemberian insentif dan tunjangan yang ada berdasarkan kinerja tahunan pegawai.

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai dimana hal ini didukung dari hasil uji regresi yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai sehingga setiap kenaikan kompensasi yang ada pada pegawai akan berdampak pula pada peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya apabila kompensasi yang ada menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

Hasil dari penelitian diatas menunjukkan bahwa kompensasi yang terdapat pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada. Hal ini dapat disimpulkan berdasarkan hasil dari observasi, dan penyebaran kuesioner pada pegawai PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan seperti pada bagian sebelumnya terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi ditemukan hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar, hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier sederhana yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang searah antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis diatas juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar, sehingga kenaikan atau penurunan hal terkait dalam kompensasi akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kenaikan atau penurunan kinerja pegawai

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang ada terdapat beberapa saran dan masukan bagi perusahaan terkait yakni PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar dimana dalam hasil uji dan penelitian yang ada terdapat beberapa item yang dapat dikategorikan lemah dan perlu di tingkatkan lagi agar dapat

menunjang lebih baik lagi perusahaan dalam konteks pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

1. Yang dimana lemahnya beberapa item atau terdapat hasil responden yang kurang memuaskan seperti pada variabel intensif dimana terkait upah lembur yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai ternyata masih kurang padahal jika dilihat pada saat melakukan observasi dan pengambilan data banyak pegawai yang masih tinggal pada kantor diluar daripada jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jika hal tersebut ditingkatkan oleh perusahaan tentu saja akan lebih meningkatkan kinerja pegawai yang ada walaupun harus bekerja diluar jam kerja yang seharusnya.
2. Penelitian ini akan lebih baik lagi jika ditambahkan beberapa instrument pendukung atau instrument terkait faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengaruh diklat dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Pt. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke2). ZANAFPA PUBLISHING
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Bagong, Suyanto. Sutinah. (2005). Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan. Pustaka. Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Dharma, A. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127-141.
- Mangkunegara A. P. 2004. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Refika Aditama, Bandung.
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(2), 229-224.
- Nugraha, A., & Tjahjawi, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Pareraway, A. S. Dkk (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan

Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulut Tenggo. *Jurnal EMBA*. Vol.6. No. 3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.

Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70-77.

Punaji Setyosari. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Dan Pengembangan*.

Kencana. Jakarta

Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(2).

L

A

M

P

I

R

A

N

1. Biodata Peneliti

Identitas Diri :

Nama : Siti Aura Ramadhani
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 13 Desember 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : NTI Jl. Mawar Blok FK.10
No. Handphone : 085256543624
E-Mail : aura.ramadhani13@gmail.com



Riwayat Pendidikan

2008-2013 SDN Bontoramba Makassar
2013-2016 SMP Negeri 12 Makassar
2016-2019 SMA Negeri 17 Makassar
2019-2023 S1 Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Hasanuddin

Riwayat Organisasi dan Magang

- Bendahara Umum Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi (HUMANIS) FISIP UNHAS 2021-2022
- Koordinator Kesekretariatan UKM Bola Basket Universitas Hasanuddin 2021-2022
- Magang di Kantor Badan Pendapatan daerah Kota Makassar 2022
- Magang di PT. Baruga Asrinusa Development (Part Of Kalla Group) 2022

2. Tabulasi Data

Variable x

| No. Responden | Variabel Kompensasi (X) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total X | |
|------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | | X4.5 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 48 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 65 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 52 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 48 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 58 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 75 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 48 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 58 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 68 |
| 22 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 66 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 56 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 53 |
| 33 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 34 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 35 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 36 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 38 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 59 |
| 39 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 40 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 65 |
| 43 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 74 |
| 44 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 46 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 47 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 48 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 50 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| 51 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 52 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 54 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |

Variabel y

| No. Responden | Variabel Kinerja | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total Y | |
|---------------|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|------|
| | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y2.1 | Y2.2 | Y2.3 | Y2.4 | Y2.5 | Y3.1 | Y3.2 | Y3.3 | Y3.4 | Y4.1 | Y4.2 | Y4.3 | Y4.4 | Y5.1 | Y5.2 | Y5.3 | | Y5.4 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 78 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 74 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 7 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 59 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 70 |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 55 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 11 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 55 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 70 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 57 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 60 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 71 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 69 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 67 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| 29 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 70 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 67 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 59 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 71 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 |
| 42 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 71 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 68 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 68 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 67 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 74 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 69 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 69 |
| 56 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |

3. Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. PELINDO REGIONAL 4 MAKASSAR



No. Kuisioner :

Sehubung dengan adanya penelitian dalam penulisan skripsi sebagai persyaratan menyelesaikan program sarjana Strata I (S1) di Departemen Ilmu Administrasi, Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Universitas Hasanuddin. Saya Siti Aura Ramadhani, mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan tanggapan dan kesan Bapak/Ibu dengan mengisi kuisioner sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Bantuan Bapak/Ibu sangat berharga dalam penelitian ini dan hasil dari kuisioner ini tidak untuk dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan penelitian semata. Atas bantuan, kesediaan waktu dan kerjasamanya saya ucapkan banyak terimakasih.

1. DATA RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Umur : a. \leq 30 Tahun c. 41-50 Tahun
 b. 31- 40 Tahun d. \geq 51 Tahun
- Pendidikan Terakhir : a. Tamat SMA c. S1 e. S3
 b. D3 d. S2
- Lama Kerja : a. 0 – 10 Tahun c. 21 – 30 tahun
 b. 11 – 20 Tahun d. \geq 31 Tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda centang (\surd) pada salah satu kotak jawaban dari empat alternatif jawaban yang tersedia. Dengan makna alternatif jawaban sebagai berikut :

| Alternatif Jawaban | Penentuan Skor |
|--------------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 4 |
| Setuju (S) | 3 |
| Kurang Setuju (KS) | 2 |
| Tidak Setuju (TS) | 1 |

3. **DAFTAR PERTANYAAN**

A. **Kompensasi**

- Instrumen variabel *Gaji*

| NO. | Pertanyaan | Jawaban | | | |
|-----|---|---------|---|----|----|
| | | SS | S | KS | TS |
| 1. | Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku. | | | | |
| 2. | Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya | | | | |
| 3. | Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki | | | | |
| 4. | Gaji yang saya terima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan. | | | | |
| 5. | Gaji yang saya dapatkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja | | | | |

1. Menurut anda, apakah kompensasi (gaji) yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan?

.....

- Instrumen variabel *Insentif*

| NO. | Pertanyaan | Jawaban | | | |
|-----|---|---------|---|----|----|
| | | SS | S | KS | TS |
| 1. | Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai dengan yang seharusnya | | | | |
| 2. | Insentif yang saya dapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan dan usaha yang saya lakukan | | | | |
| 3. | Saya akan mendapatkan bonus tambahan jika hasil kerja saya melebihi target | | | | |
| 4. | Perusahaan memberikan bonus tambahan setiap tahun untuk karyawan | | | | |
| 5. | Saya mendapatkan upah lembur jika mendapatkan pekerjaan yang diselesaikan diluar dari ketentuan jam kerja | | | | |

1. Apakah pemberian insentif di perusahaan, memberikan pengaruh terhadap kinerja anda? Alasannya?

.....

- Instrumen variabel *Tunjangan*

| NO. | Pertanyaan | Jawaban | | | |
|-----|---|---------|---|----|----|
| | | SS | S | KS | TS |
| 1. | Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan | | | | |
| 2. | Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jabatan dan standar operasional perusahaan | | | | |
| 3. | Saya mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku. | | | | |
| 4. | Pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai dihubungkan dengan kehadiran kerja | | | | |
| 5. | Tunjangan yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja | | | | |

1. Tunjangan apa saja yang pernah anda dapatkan dari perusahaan dan apakah tunjangan yang diberikan sudah melengkapi kebutuhan anda?

- Instrumen variabel *Lingkungan/ Fasilitas*

| NO. | Pertanyaan | Jawaban | | | |
|-----|--|---------|---|----|----|
| | | SS | S | KS | TS |
| 1. | Perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan | | | | |
| 2. | Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan | | | | |
| 3. | Saya merasa lebih semangat bekerja dengan suasana tenang di tempat kerja memberikan kenyamanan | | | | |
| 4. | Saya mempunyai hubungan baik dengan karyawan lainnya tanpa melihat status dan jabatannya yang dapat memudahkan dalam hal pekerjaan | | | | |
| 5. | Fasilitas yang diberikan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja | | | | |

1. Menurut anda, apakah lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan?

B. Kinerja Pegawai

- Instrumen variabel *Kuantitas*

| NO. | Pertanyaan | Jawaban | | | |
|-----|---|---------|---|----|----|
| | | SS | S | KS | TS |
| 1. | Kuantitas yang saya capai sesuai dengan kemampuan yang telah diberikan oleh perusahaan | | | | |
| 2. | Kuantitas kerja saya selalu memenuhi target perusahaan | | | | |
| 3. | Saya selalu siap ketika mendapatkan pekerjaan tambahan | | | | |
| 4. | Saya sering datang ke kantor lebih awal ataupun lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya | | | | |

1. Bagaimana anda menyikapi apabila ada pekerjaan tambahan dari atasan, tapi di luar dari pekerjaan utama anda yang mengharuskan lembur?

.....
.....

- Instrumen variabel *Kualitas*

| NO. | Pertanyaan | Jawaban | | | |
|-----|--|---------|---|----|----|
| | | SS | S | KS | TS |
| 1. | Perusahaan sering mengadakan program pengembangan untuk karyawan | | | | |
| 2. | Saya sering mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh kantor maupun pelatihan di luar perusahaan | | | | |
| 3. | Saya selalu berusaha berkontribusi lebih untuk meningkatkan kualitas perusahaan | | | | |
| 4. | Perusahaan memberikan pegawai kesempatan untuk bisa mengembangkan karir | | | | |
| 5. | Saya selalu giat dalam bekerja dan berusaha mencari solusi jika terkena kendala dalam bekerja | | | | |

1. Program pengembangan apa yang anda butuhkan dari perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja ?

.....
.....

- Instrumen variabel *Ketepatan Waktu*

| NO. | Pertanyaan | Jawaban | | | |
|-----|--|---------|---|----|----|
| | | SS | S | KS | TS |
| 1. | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu | | | | |
| 2. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan | | | | |
| 3. | Saya merasa senang jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | |

| | | | | | |
|----|---|-------|--|--|--|
| 4. | Saya disiplin dalam melakukan pekerjaan | | | | |
| 1. | Apabila anda ada kendala dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, apa yang akan anda lakukan? | | | | |
| | | | | | |

- Instrumen variabel Kehadiran

| NO. | Pertanyaan | Jawaban | | | |
|-----|--|---------|---|----|----|
| | | SS | S | KS | TS |
| 1. | Saya selalu datang tepat waktu | | | | |
| 2. | Saya sering mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan | | | | |
| 3. | System pendataan kehadiran pegawai sudah efektif | | | | |
| 4. | Saya segera melanjutkan kembali pekerjaan ketika jam istirahat telah usai | | | | |

1. Mengapa anda ingin melibatkan diri pada kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan?

- Instrumen variabel Kemampuan Kerja Sama

| NO. | Pertanyaan | Jawaban | | | |
|-----|--|---------|---|----|----|
| | | SS | S | KS | TS |
| 1. | Saya merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan ini karena hubungan atasan, bawahan dan rekan kerja terjalin dengan baik | | | | |
| 2. | Atasan selalu memberikan bantuan kepada saya jika terjadi hambatan pada pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi | | | | |
| 3. | Saya dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja di perusahaan ini | | | | |
| 4. | Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja dan motivasi dari atasan | | | | |

1. Apa kendala yang pernah anda hadapi ketika bekerja dalam tim / kelompok?

4. PENUTUP

Demikian saya ucapkan terimakasih atas bantuan, kerjasama, dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk membaca serta mengisi kuisisioner ini. Semoga Bapak/Ibu senantiasa diberikan kesehatan.

4. Output SPSS

4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Jenis_Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 38 | 67.9 | 67.9 | 67.9 |
| | Perempuan | 18 | 32.1 | 32.1 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

| | | Usia | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | <30 | 10 | 17.9 | 17.9 | 17.9 |
| | 31-40 | 35 | 62.5 | 62.5 | 80.4 |
| | 41-50 | 11 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| | | Pendidikan Terakhir | | | |
|-------|-------|---------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | D3 | 6 | 10.7 | 10.7 | 10.7 |
| | S1 | 42 | 75.0 | 75.0 | 85.7 |
| | S2 | 7 | 12.5 | 12.5 | 98.2 |
| | S3 | 1 | 1.8 | 1.8 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

4.4 Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Kerja

| | | Lama Kerja | | | |
|-------|-------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 0-10 | 34 | 60.7 | 60.7 | 60.7 |
| | 11-20 | 16 | 28.6 | 28.6 | 89.3 |
| | 21-30 | 6 | 10.7 | 10.7 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

5. Lampiran Analisis Data

5.1 Deskriptif Variabel X

X1.1

| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | KS | 8 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| | S | 40 | 71.4 | 71.4 | 85.7 |
| | SS | 8 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | KS | 10 | 17.9 | 17.9 | 17.9 |
| | S | 39 | 69.6 | 69.6 | 87.5 |
| | SS | 7 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | KS | 22 | 39.3 | 39.3 | 39.3 |
| | S | 28 | 50.0 | 50.0 | 89.3 |
| | SS | 6 | 10.7 | 10.7 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | KS | 7 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | S | 32 | 57.1 | 57.1 | 69.6 |
| | SS | 16 | 28.6 | 28.6 | 98.2 |
| | TS | 1 | 1.8 | 1.8 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

| | | X1.5 | | | |
|-------|-------|-------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS | 6 | 10.7 | 10.7 | 10.7 |
| | S | 36 | 64.3 | 64.3 | 75.0 |
| | SS | 13 | 23.2 | 23.2 | 98.2 |
| | TS | 1 | 1.8 | 1.8 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

| | | X2.1 | | | |
|-------|-------|-------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS | 10 | 17.9 | 17.9 | 17.9 |
| | S | 41 | 73.2 | 73.2 | 91.1 |
| | SS | 5 | 8.9 | 8.9 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

| | | X2.2 | | | |
|-------|-------|-------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS | 12 | 21.4 | 21.4 | 21.4 |
| | S | 39 | 69.6 | 69.6 | 91.1 |
| | SS | 4 | 7.1 | 7.1 | 98.2 |
| | TS | 1 | 1.8 | 1.8 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

| | | X2.3 | | | |
|-------|-------|-------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS | 10 | 17.9 | 17.9 | 17.9 |
| | S | 33 | 58.9 | 58.9 | 76.8 |
| | SS | 10 | 17.9 | 17.9 | 94.6 |
| | TS | 3 | 5.4 | 5.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 6 | 10.7 | 10.7 | 10.7 |
| | S | 32 | 57.1 | 57.1 | 67.9 |
| | SS | 11 | 19.6 | 19.6 | 87.5 |
| | TS | 7 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 14 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| | S | 16 | 28.6 | 28.6 | 53.6 |
| | SS | 6 | 10.7 | 10.7 | 64.3 |
| | TS | 20 | 35.7 | 35.7 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 6 | 10.7 | 10.7 | 10.7 |
| | S | 28 | 50.0 | 50.0 | 60.7 |
| | SS | 22 | 39.3 | 39.3 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 5 | 8.9 | 8.9 | 8.9 |
| | S | 40 | 71.4 | 71.4 | 80.4 |
| | SS | 11 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | S | 34 | 60.7 | 60.7 | 64.3 |
| | SS | 20 | 35.7 | 35.7 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X3.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 4 | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| | S | 35 | 62.5 | 62.5 | 69.6 |
| | SS | 17 | 30.4 | 30.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X3.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | S | 37 | 66.1 | 66.1 | 69.6 |
| | SS | 17 | 30.4 | 30.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X4.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 3 | 5.4 | 5.4 | 5.4 |
| | S | 43 | 76.8 | 76.8 | 82.1 |
| | SS | 10 | 17.9 | 17.9 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X4.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 7 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | S | 38 | 67.9 | 67.9 | 80.4 |
| | SS | 10 | 17.9 | 17.9 | 98.2 |
| | TS | 1 | 1.8 | 1.8 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X4.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 3 | 5.4 | 5.4 | 5.4 |
| | S | 40 | 71.4 | 71.4 | 76.8 |
| | SS | 13 | 23.2 | 23.2 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X4.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 3 | 5.4 | 5.4 | 5.4 |
| | S | 37 | 66.1 | 66.1 | 71.4 |
| | SS | 16 | 28.6 | 28.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

X4.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 5 | 8.9 | 8.9 | 8.9 |
| | S | 38 | 67.9 | 67.9 | 76.8 |
| | SS | 13 | 23.2 | 23.2 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

5.2 Deskriptif Variabel Y

Y1.1

| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | KS | 4 | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| | S | 43 | 76.8 | 76.8 | 83.9 |
| | SS | 9 | 16.1 | 16.1 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.2

| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | KS | 3 | 5.4 | 5.4 | 5.4 |
| | S | 39 | 69.6 | 69.6 | 75.0 |
| | SS | 14 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.3

| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | KS | 7 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | S | 36 | 64.3 | 64.3 | 76.8 |
| | SS | 13 | 23.2 | 23.2 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.4

| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | KS | 6 | 10.7 | 10.7 | 10.7 |
| | S | 40 | 71.4 | 71.4 | 82.1 |
| | SS | 10 | 17.9 | 17.9 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Y2.1 | | | |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS | 5 | 8.9 | 8.9 | 8.9 |
| | S | 39 | 69.6 | 69.6 | 78.6 |
| | SS | 11 | 19.6 | 19.6 | 98.2 |
| | TS | 1 | 1.8 | 1.8 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Y2.2 | | | |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS | 5 | 8.9 | 8.9 | 8.9 |
| | S | 36 | 64.3 | 64.3 | 73.2 |
| | SS | 13 | 23.2 | 23.2 | 96.4 |
| | TS | 2 | 3.6 | 3.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Y2.3 | | | |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS | 6 | 10.7 | 10.7 | 10.7 |
| | S | 38 | 67.9 | 67.9 | 78.6 |
| | SS | 12 | 21.4 | 21.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Y2.4 | | | |
|-------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | S | 42 | 75.0 | 75.0 | 78.6 |
| | SS | 12 | 21.4 | 21.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 4 | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| | S | 38 | 67.9 | 67.9 | 75.0 |
| | SS | 14 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | S | 41 | 73.2 | 73.2 | 75.0 |
| | SS | 14 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 3 | 5.4 | 5.4 | 5.4 |
| | S | 41 | 73.2 | 73.2 | 78.6 |
| | SS | 12 | 21.4 | 21.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 3 | 5.4 | 5.4 | 5.4 |
| | S | 41 | 73.2 | 73.2 | 78.6 |
| | SS | 12 | 21.4 | 21.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y3.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 7 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |

| | | | | | |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
| | S | 38 | 67.9 | 67.9 | 80.4 |
| | SS | 11 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y4.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 8 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| | S | 37 | 66.1 | 66.1 | 80.4 |
| | SS | 11 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y4.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 7 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | S | 40 | 71.4 | 71.4 | 83.9 |
| | SS | 9 | 16.1 | 16.1 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y4.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 7 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | S | 38 | 67.9 | 67.9 | 80.4 |
| | SS | 11 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y4.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 44 | 78.6 | 78.6 | 78.6 |
| | SS | 12 | 21.4 | 21.4 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y5.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | S | 41 | 73.2 | 73.2 | 76.8 |
| | SS | 13 | 23.2 | 23.2 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y5.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 46 | 82.1 | 82.1 | 82.1 |
| | SS | 10 | 17.9 | 17.9 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y5.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 5 | 8.9 | 8.9 | 8.9 |
| | S | 42 | 75.0 | 75.0 | 83.9 |
| | SS | 9 | 16.1 | 16.1 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

Y5.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 4 | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| | S | 41 | 73.2 | 73.2 | 80.4 |
| | SS | 11 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 56 | 100.0 | 100.0 | |

5.3 Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Kompensasi

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

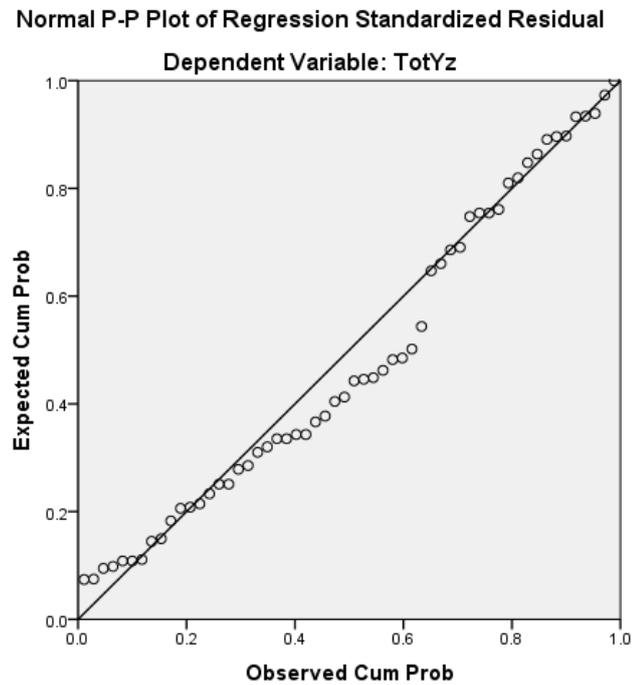
5.4 Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Kriteria Reliabel | Keterangan |
|-----------------|----------------|-------------------|------------|
| Kompensasi | 0.904 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0.871 | 0.60 | Reliabel |

5.5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 56 |
| Normal Parameters | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.55759288 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .071 |
| | Positive | .071 |
| | Negative | -.052 |
| Test Statistic | | .071 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 |

5.6 Grafik Normal Probability Plot



5.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | G | TotalX |
|----------------|-------------------------|-------|--------|
| Spearman's rho | Correlation Coefficient | 1.000 | -.094 |
| | Sig. (2-tailed) | . | .492 |
| | N | 56 | 56 |
| | Correlation Coefficient | -.094 | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .492 | . |
| | N | 56 | 56 |

5.8 Analisis Regresi Linier Sederhana

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 27.754 | 5.522 | | 5.837 | .000 | |
| | Kompensasi | 0.849 | 0.099 | 0.523 | 6.510 | .000 | |

5.9 Analisis Koefisien Korelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .623 ^a | .474 | .360 | 4.89329 |

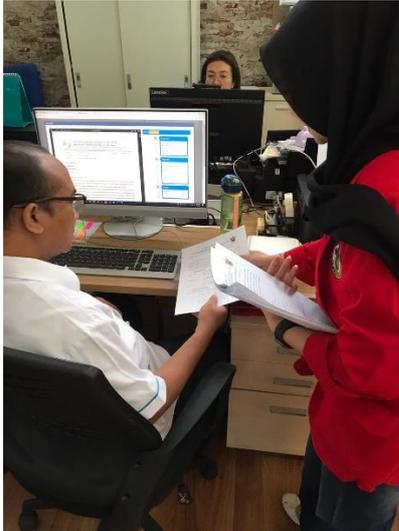
5.10 Koefisien Korelasi.

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .623 ^a | .474 | .360 | 4.89329 |

5.11 Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 27.754 | 5.522 | | 5.837 | .000 | |
| Kompensasi | 0.849 | 0.099 | 0.523 | 6.510 | .000 | |

5. Dokumentasi Penelitian



PROSES PENYEBARAN KUESIONER KEPADA PEGAWAI



PENGUMPULAN KUESIONER PADA PEGAWAI



FOTO BERSAMA PEGAWAI PELINDO



PENYEBARAN KUESIONER PENELITIAN