

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

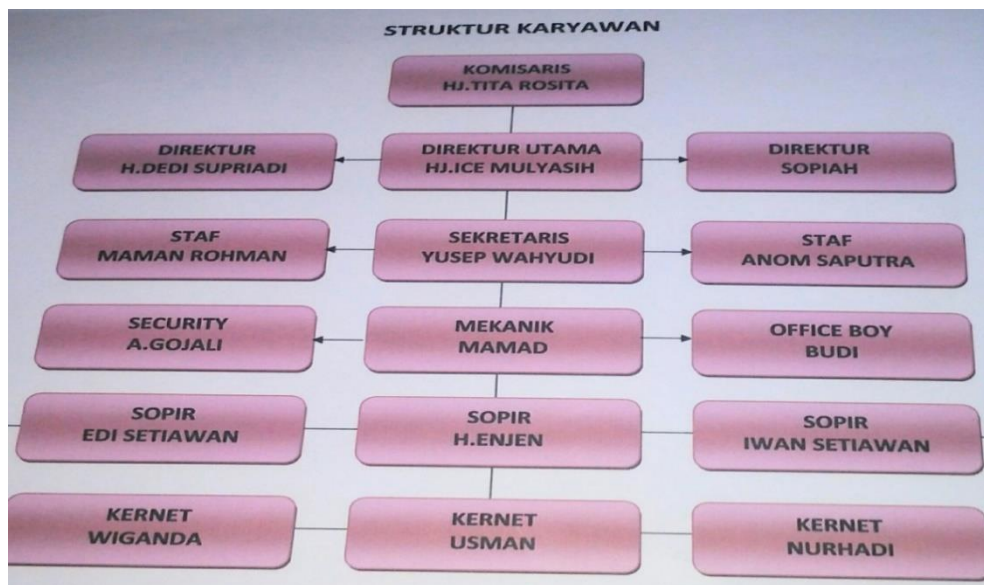
4.1.1. Sejarah PT. Tiara Payung Putra

PT Tiara Payung Putra didirikan pada tahun 1996. Pada awalnya PT Tiara Payung Putra adalah perusahaan agen minyak tanah yang bermitra dengan PERTAMINA untuk menyalurkan minyak tanah kepada pangkalan-pangkalan minyak tanah yang tersebar di lingkungan masyarakat di kawasan sekitaran Kabupaten Tangerang. Pada tahun 2007 minyak tanah telah dihapuskan oleh pemerintah dan dikonversi menjadi Gas LPG 3Kg. Berdasarkan aturan pemerintah tersebut maka, PT Tiara Payung Putra mendaftarkan serta mengulang kembali kemitraan mereka dengan PERTAMINA untuk mendapatkan kuota gas LPG serta melobi pangkalan-pangkalan yang telah bermitra dengan PT Tiara Payung Putra untuk menerima pasokan Gas LPG 3Kg sebagai bahan bakar pokok di masyarakat pengganti minyak tanah.

PT Tiara Payung Putra mendapatkan pasokan gas dari pemerintah melalui kuota gas yang telah dipenuhi dengan menebusnya di bank melalui L.O (Loading Order). PT. Tiara Payung Putra (TPP) merupakan Agen/Distributor LPG bersubsidi untuk wilayah Kabupaten Tangerang. Perusahaan ini beralamatkan di Jalan Raya Serang km 25, Balaraja, Tangerang. Tugas pokok dari perusahaan ini adalah menyalurkan LPG bersubsidi dari SPPBE kepada pangkalan yang telah terdaftar di Pertamina. PT TPP memiliki kurang lebih 75 Pangkalan gas yang tersebar di Tangerang. PT TPP memiliki kewenangan dalam menambah atau

mengurangi jumlah pangkalan atau alokasi tiap-tiap pangkalan, namun dari sisi harga, dan jumlah elpiji yang harus disalurkan tiap harinya ditentukan oleh Pertamina dan diawasi oleh perundang-undangan yang berlaku. PT TPP tidak diperkenankan menaikkan atau menurunkan harga elpiji yang sudah ditetapkan.

4.1.2. Struktur Organisasi PT Tiara Payung Putra



Sumber : Manajemen PT Tiara Payung Putra

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Tiara Payung Putra

4.1.3. Visi dan Misi PT Tiara Payung Putra

4.1.3.1. Visi

Menjadi perusahaan distributor agen yang berkembang di balaraja yang dapat bersaing dan unggul di tingkat kabupaten tangerang.

4.1.3.2. Misi

1. Mendistribusikan gas elpiji ke seluruh kabupaten tangerang
2. Bersaing dengan meningkatkan kualitas pengiriman

4.1.4. Profil Responden

Tabel 4.1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	30	86%
Perempuan	5	14%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan Tabel 4.1. Jenis kelamin dalam penelitian ini berpengaruh produktifitas kinerja karyawan PT Tiara Payung Putra ditunjukkan dengan nilai presentase 86% atau sebanyak 30 orang. dan terendah perempuan sebesar 14% atau sebanyak 5 orang. Proses kerja pada PT. Tiara Payung Putra mayoritas didominasi oleh laki-laki dikarenakan selain menjadi staf gudang, kenek maupun driver pengantaran gas LPG kepada pangkalan gas, sementara 5 orang lainnya bertugas sebagai admin.

Tabel 4.2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
<20	0	0%
20-30	5	14%
30-40	18	52%
40-50	12	34%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan Tabel 4.2. menunjukkan bahwa mayoritas berada di usia 30-40 tahun dengan jumlah 18 orang, kemudian dilanjutkan dengan usia 40-50 tahun dengan jumlah 12 orang, lalu usia 20-30 tahun dengan jumlah 5 orang dan <20 tahun dengan jumlah 0. Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas usia 30-

40 tahun dikarenakan bekerja di lapangan langsung, seperti menjadi staf gudang, kenek dan juga driver pengantaran gas LPG.

4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.5.1 Uji Validitas Variabel X dan Y

Uji validitas ditunjukkan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan item-item pertanyaan dengan total item. Tabel dibawah ini akan menyajikan hasil uji validitas untuk kuesioner Kompensasi (variabel X1), Motivasi Kerja (variabel X2) dan Kinerja (variabel Y) diantaranya sebagai berikut :

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Kompensasi

No. Item	R Hitung	Keterangan
X1	0,786	Valid
X2	0,548	Valid
X3	0,631	Valid
X4	0,701	Valid
X5	0,625	Valid
X6	0,570	Valid
X7	0,588	Valid
X8	0,468	Valid
X9	0,536	Valid
X10	0,539	Valid

Sumber: Hasil Olah Statistika 2020

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Item	R Hitung	Keterangan
X1	0,831	Valid
X2	0,676	Valid
X3	0,635	Valid
X4	0,639	Valid
X5	0,831	Valid
X6	0,385	Valid
X7	0,589	Valid
X8	0,507	Valid
X9	0,688	Valid
X10	0,482	Valid

Sumber: Hasil Olah Statistika 2020

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	R Hitung	Keterangan
Y1	0,745	Valid
Y2	0,579	Valid
Y3	0,637	Valid
Y4	0,424	Valid
Y5	0,613	Valid
Y6	0,623	Valid
Y7	0,745	Valid
Y8	0,559	Valid
Y9	0,395	Valid
Y10	0,477	Valid

Sumber: Hasil Olah Statistika 2020

Berdasarkan tabel diatas, pengujian validitas terhadap 10 item kuesioner untuk variabel X1 yaitu Kompensasi menunjukkan sebanyak 10 item dinyatakan valid, Sehingga kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel Kompensasi berjumlah 10 item. Lalu pengujian validitas terhadap 10 item

kuesioner untuk variabel X2 yaitu Motivasi Kerja menunjukkan sebanyak 10 item dinyatakan valid. Sehingga kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel Motivasi Kerja berjumlah 10 item. Selanjutnya pengujian terhadap 10 item kuesioner untuk variabel Y yaitu Kinerja Karyawan menunjukkan sebanyak 10 item dinyatakan valid. Sehingga kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel Kinerja Karyawan yaitu berjumlah 10 item.

4.1.5.2 Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah reliabilitas internal yang menguji dengan menganalisis konsistensi butir-butir instrument yang ada. Pengujian reliabilitas internal akan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu instrument adalah reliabilitas secara internal jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar daripada 0,60. Tabel berikut akan menyajikan hasil uji reliabilitas untuk kuesioner Kompensasi (Variabel X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	R Hitung	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,748	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,755	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,744	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Statistika 2020

Hasil uji reliabilitas variabel X1, X2 dan variabel Y menunjukkan bahwa ketiganya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan ketiga pengujian instrumen

diatas, penulis menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabilitas. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Deskripsi Jawaban Mengenai Kompensasi

Kompensasi di PT. Tiara Payung Putra diukur menggunakan 2 dimensi dan 10 pernyataan. Berikut gambaran data tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan pada sub-variabel.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 1

Saya layak mendapatkan gaji atas pekerjaan yang saya lakukan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	12,50%
Setuju	4	12	48	40,00%
Cukup Setuju	3	17	51	42,50%
Tidak setuju	2	3	6	5,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	120	100%
Rata-rata			3,43	Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya layak mendapatkan gaji atas pekerjaan yang saya lakukan, yakni sebanyak 12,5% menyatakan sangat setuju, 40% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya layak mendapatkan gaji atas pekerjaan yang saya lakukan 42,5% menyatakan cukup setuju, 5% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,43 dengan kategori Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa layak untuk mendapatkan gaji atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 2
Saya mendapatkan gaji secara tepat waktu

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	12,61%
Setuju	4	16	64	53,78%
Cukup Setuju	3	9	27	22,69%
Tidak setuju	2	6	12	10,08%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,84%
Jumlah		35	119	100%
Rata-rata			3,40	Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapatkan gaji secara tepat waktu, yakni sebanyak 12,61% menyatakan sangat setuju, 53,78% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapatkan gaji secara tepat waktu 22,69% menyatakan cukup setuju. 10,08% menyatakan tidak setuju dan 0,84% yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,40 dengan kategori Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa sebagian besar mendapatkan gaji secara tepat waktu dan ada sisanya yang mendapatkan gaji terlambat.

Tabel 4.9**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 3****Saya layak mendapatkan insentif atas dedikasi saya dalam bekerja**

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	8,62%
Setuju	4	12	48	41,38%
Cukup Setuju	3	16	48	41,38%
Tidak setuju	2	5	10	8,62%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	116	100%
Rata-rata			3,31	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya layak mendapatkan insentif atas dedikasi saya dalam bekerja, yakni sebanyak 8,62% menyatakan sangat setuju, 41,38% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya layak mendapatkan insentif atas dedikasi saya dalam bekerja 41,38% menyatakan cukup setuju. 8,62% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,31 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa mereka layak mendapatkan insentif yang sesuai atas dedikasi mereka terhadap perusahaan terutama ketika mereka pertama kali bekerja hingga saat ini.

Tabel 4.10**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 4****Insentif yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan**

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	9,62%
Setuju	4	7	28	26,92%
Cukup Setuju	3	17	51	49,04%
Tidak setuju	2	6	12	11,54%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	2,88%
Jumlah		35	104	100%
Rata-rata			2,97	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dideskripsikan pernyataan responden Insentif yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, yakni sebanyak 9,62% menyatakan sangat setuju, 26,92% menyatakan setuju, responden menyatakan Insentif yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan 49,04% menyatakan cukup setuju. 11,54% menyatakan tidak setuju dan 2,88% yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 2,97 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa insentif yang didapatkan telah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan namun, sebagian kecil merasa insentif yang didapatkan belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 4.11**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 5****Saya mendapatkan bonus apabila pekerjaan saya memuaskan**

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	8,06%
Setuju	4	18	72	58,06%
Cukup Setuju	3	12	36	29,03%
Tidak setuju	2	3	6	4,84%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	124	100%
Rata-rata			3,54	Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapatkan bonus apabila pekerjaan saya memuaskan, yakni sebanyak 8,06% menyatakan sangat setuju, 58,06% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapatkan bonus apabila pekerjaan saya memuaskan 29,03% menyatakan cukup setuju, 4,84% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,54 dengan kategori Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa karyawan mendapatkan bonus, apabila pekerjaan yang telah dilakukan terbilang memuaskan.

Tabel 4.12**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 6**

Saya mendapatkan bonus yang layak sesuai dengan prestasi kerja yang telah saya lakukan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	12,40%
Setuju	4	13	52	42,98%
Cukup Setuju	3	16	48	39,67%
Tidak setuju	2	3	6	4,96%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	121	100%
Rata-rata			3,46	Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapatkan bonus yang layak sesuai dengan prestasi kerja yang telah saya lakukan, yakni sebanyak 12,40% menyatakan sangat setuju, 42,98% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapatkan bonus yang layak sesuai dengan prestasi kerja yang telah saya lakukan 39,67% menyatakan cukup setuju, 4,96% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,46 dengan kategori Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa telah mendapatkan bonus yang layak sesuai dengan prestasi kerja yang telah dilakukan

Tabel 4.13**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 7****Saya mendapatkan tunjangan kesehatan ketika saya bekerja di perusahaan**

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	8,93%
Setuju	4	12	48	42,86%
Cukup Setuju	3	12	36	32,14%
Tidak setuju	2	9	18	16,07%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	112	100%
Rata-rata			3,20	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapatkan tunjangan kesehatan ketika saya bekerja di perusahaan, yakni sebanyak 8,93% menyatakan sangat setuju, 42,86% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapatkan tunjangan kesehatan ketika saya bekerja di perusahaan 32,14% menyatakan cukup setuju, 16,07% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,20 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa telah mendapatkan tunjangan kesehatan ketika telah bekerja di perusahaan namun, ada sekelompok kecil yang merasa belum mendapatkan tunjangan kesehatan dikarenakan mereka masih baru atau belum resmi menjadi karyawan tetap.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 8
Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya sebesar 1x gaji saya selama
sebulan bekerja

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	4,67%
Setuju	4	9	36	33,64%
Cukup Setuju	3	17	51	47,66%
Tidak setuju	2	7	14	13,08%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,93%
Jumlah		35	107	100%
Rata-rata			3,06	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya sebesar 1x gaji saya selama sebulan bekerja, yakni sebanyak 4,67% menyatakan sangat setuju, 33,64% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya sebesar 1x gaji saya selama sebulan bekerja 47,66% menyatakan cukup setuju. 13,08% menyatakan tidak setuju dan 0,93% yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,06 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa telah mendapatkan Tunjangan Hari Raya sebesar 1x gaji selama sebulan bekerja namun, terdapat responden yang merasa tidak mendapatkan tunjangan sebesar itu dikarenakan adanya kasbon yang telah mereka lakukan sebelumnya sehingga mengakibatkan pemotongan tunjangan.

Tabel 4.15**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 9**

**Saya mendapatkan tunjangan kecelakaan apabila saya mengalami
kecelakaan ketika bekerja**

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	8,93%
Setuju	4	8	32	28,57%
Cukup Setuju	3	20	60	53,57%
Tidak setuju	2	5	10	8,93%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	112	100%
Rata-rata			3,20	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapatkan tunjangan kecelakaan apabila saya mengalami kecelakaan ketika bekerja, yakni sebanyak 8,93% menyatakan sangat setuju, 28,57% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapatkan tunjangan kecelakaan apabila saya mengalami kecelakaan ketika bekerja 53,57% menyatakan cukup setuju. 8,93% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,20 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa terjamin ketika bekerja dikarenakan perusahaan telah memberikan tunjangan apabila karyawan mengalami kecelakaan ketika bekerja.

Tabel 4.16**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 10**

Saya mendapatkan fasilitas operasional yang layak dari perusahaan ketika saya bekerja

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	8,33%
Setuju	4	16	68	56,67%
Cukup Setuju	3	11	33	27,50%
Tidak setuju	2	4	8	6,67%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,83%
Jumlah		35	120	100%
Rata-rata			3,46	Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapatkan fasilitas operasional yang layak dari perusahaan ketika saya bekerja, yakni sebanyak 8,33% menyatakan sangat setuju, 56,67% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapatkan fasilitas operasional yang layak dari perusahaan ketika saya bekerja 27,50% menyatakan cukup setuju. 6,67% menyatakan tidak setuju dan 0,83% yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,46 dengan kategori Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa perusahaan telah memberikan fasilitas operasional yang layak bagi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik serta dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja.

Tabel 4.17**Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X1)**

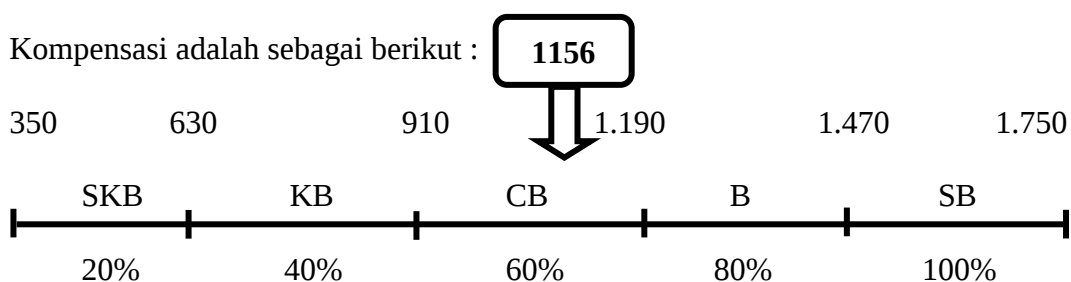
No	Pernyataan	Skor Total	Skor Rata-rata	Kriteria Penilaian
1	Saya layak mendapatkan gaji atas pekerjaan yang saya lakukan	120	3,43	Baik
2	Saya mendapatkan gaji secara tepat waktu	119	3,40	Baik
3	Saya layak mendapatkan insentif atas dedikasi saya dalam bekerja	116	3,31	Cukup Baik
4	Insentif yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	104	2,97	Cukup Baik
5	Saya mendapatkan bonus apabila pekerjaan saya memuaskan	124	3,54	Baik
6	Saya mendapatkan bonus yang layak sesuai dengan prestasi kerja yang telah saya lakukan	121	3,46	Baik
7	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan ketika saya bekerja di perusahaan	112	3,20	Cukup Baik
8	Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya sebesar 1x gaji saya selama sebulan bekerja	107	3,06	Cukup Baik
9	Saya mendapatkan tunjangan kecelakaan apabila saya mengalami kecelakaan ketika bekerja	112	3,20	Cukup Baik
10	Saya mendapatkan fasilitas operasional yang layak dari perusahaan ketika saya bekerja	121	3,46	Baik
Jumlah		1156	3,30	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 yang sudah dihitung tersebut, Pada variabel Kompensasi dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 item pernyataan dan jumlah responden sebanyak 35 responden, maka diperoleh skor total sebesar 1.156 Maka, interval skor setiap kategori ditentukan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Interval skor kategori :} &= \frac{35 \times 10 \times 5 - 35 \times 10 \times 1}{5} \\
 &= \frac{1750 - 350}{5} = 280
 \end{aligned}$$

Jadi, panjang interval untuk setiap kategori adalah 280. Dari variabel interval yang sudah dihitung tersebut, dapat diketahui kategorisasi variabel Kompensasi adalah sebagai berikut :



Berdasarkan dari interval skor dalam penelitian ini, maka skor total variabel Kompensasi sebesar 1.156 berada pada interval 910-1.190 dan termasuk ke dalam kriteria penilaian "Cukup Baik". Artinya Kompensasi pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang belum Optimal.

Berdasarkan hasil analisis data item-item pernyataan, maka dapat disimpulkan tanggapan mengenai Kompensasi berdasarkan dimensi pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang, melalui Tabel 4.18 dibawah ini:

Tabel 4.18

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Dimensi Variabel
Kompensasi (X1)**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Kriteria Penilaian
1	Langsung	3,35	Cukup Baik
2	Tidak Langsung	3,23	Cukup Baik
Rata-Rata		3,28	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas, rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan dimensi variabel Kompensasi dengan rata-rata 3,28 dengan kriteria Cukup Baik, yakni dengan dimensi Langsung dengan Skor rata-rata 3,35 dengan kriteria Cukup Baik, dan Tidak Langsung dengan Skor rata-rata 3,23 dengan kriteria Cukup Baik.

4.4.2. Deskripsi Motivasi Kerja PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang

Motivasi Kerja di PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang diukur menggunakan 5 dimensi dan 10 pernyataan. Berikut gambaran data tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan pada sub-variabel.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 1

Saya mendapatkan uang makan setiap harinya ketika saya bekerja

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	4,46%
Setuju	4	13	52	46,43%
Cukup Setuju	3	13	39	34,82%
Tidak setuju	2	8	16	14,29%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	112	100%
Rata-rata			3,20	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapatkan uang makan setiap harinya ketika saya bekerja, yakni sebanyak 4,46% menyatakan sangat setuju, 46,43% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapatkan uang makan setiap harinya ketika saya bekerja. 34,82% menyatakan cukup setuju. 14,29% menyatakan tidak setuju dan tidak ada

yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,20 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa telah mendapatkan uang makan setiap harinya dengan jumlah yang layak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 4.20

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 2

Saya mendapat gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	8,77%
Setuju	4	15	60	52,63%
Cukup Setuju	3	10	30	26,32%
Tidak setuju	2	6	12	10,53%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,75%
Jumlah		35	114	100%
Rata-rata			3,26	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapat gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan, yakni sebanyak 8,77% menyatakan sangat setuju, 52,63% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapat gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan 26,32% menyatakan cukup setuju. 10,53% menyatakan tidak setuju dan 1,75% yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,26 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa gaji yang telah diterima telah sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

Tabel 4.21**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 3****Saya mendapat jaminan keselamatan kerja dari perusahaan**

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	13,64%
Setuju	4	12	48	43,64%
Cukup Setuju	3	9	27	24,55%
Tidak setuju	2	9	18	16,36%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,82%
Jumlah		35	110	100%
Rata-rata			3,14	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapat jaminan keselamatan kerja dari perusahaan, yakni sebanyak 13,64% menyatakan sangat setuju, 43,64% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapat jaminan keselamatan kerja dari perusahaan 24,55% menyatakan cukup setuju. 16,36% menyatakan tidak setuju dan 1,82% yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,14 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa telah mendapatkan jaminan keselamatan kerja yang baik dari perusahaan .

Tabel 4.22**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 4****Saya mendapatkan perlengkapan keamanan yang layak ketika saya bekerja**

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	23,44%
Setuju	4	15	60	46,88%
Cukup Setuju	3	10	30	23,44%
Tidak setuju	2	4	8	6,25%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	128	100%
Rata-rata			3,66	Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapatkan perlengkapan keamanan yang layak ketika saya bekerja, yakni sebanyak 23,44% menyatakan sangat setuju, 46,88% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapatkan perlengkapan keamanan yang layak ketika saya bekerja 23,44% menyatakan cukup setuju. 6,25% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,66 dengan kategori Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa perusahaan telah memberikan perlengkapan keamanan yang layak kepada setiap karyawan agar terhindar dari kecelakaan ketika sedang bekerja.

Tabel 4.23**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 5****Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya ketika bekerja**

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	4,46%
Setuju	4	13	52	46,43%
Cukup Setuju	3	13	39	34,82%
Tidak setuju	2	8	16	14,29%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	112	100,00%
Rata-rata			3,20	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya ketika bekerja, yakni sebanyak 4,46% menyatakan sangat setuju, 46,43% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya ketika bekerja 34,82% menyatakan cukup setuju. 14,29% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,20 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa dapat bekerja sama dengan baik dengan setiap karyawan yang terdapat di perusahaan sehingga dapat bekerja dengan baik bagi perusahaan.

Tabel 4.24**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 6****Saya mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja dan perusahaan**

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0,00%
Setuju	4	4	16	16,80%
Cukup Setuju	3	18	54	56,90%
Tidak setuju	2	12	24	25,30%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,10%
Jumlah		35	95	100%
Rata-rata			2,71	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja dan perusahaan, yakni tidak ada yang menyatakan sangat setuju, 16,80% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja dan perusahaan 56,90% menyatakan cukup setuju. 25,30% menyatakan tidak setuju dan 0,10% yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 2,71 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa telah mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja di perusahaan.

Tabel 4.25**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 7**

Saya mendapat bonus apabila kinerja saya dalam bekerja terbilang memuaskan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	10,00%
Setuju	4	7	28	27,00%
Cukup Setuju	3	17	51	49,00%
Tidak setuju	2	6	12	11,50%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	2,50%
Jumlah		35	104	100%
Rata-rata			2,97	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapat bonus apabila kinerja saya dalam bekerja terbilang memuaskan, yakni sebanyak 10% menyatakan sangat setuju, 27% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapat bonus apabila kinerja saya dalam bekerja terbilang memuaskan 49% menyatakan cukup setuju. 11,5% menyatakan tidak setuju dan 2,50% yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 2,97 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa tidak semua karyawan merasa mendapatkan bonus ketika bekerja namun, sebagian besar merasa mendapatkan bonus ketika pekerjaan mereka memuaskan.

Tabel 4.26**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 8****Saya mendapat uang tambahan apabila saya harus lembur dalam bekerja**

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	8,80%
Setuju	4	12	48	42,10%
Cukup Setuju	3	14	42	36,80%
Tidak setuju	2	7	14	12,30%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	114	100%
Rata-rata			3,26	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapat uang tambahan apabila saya harus lembur dalam bekerja, yakni sebanyak 16,13% menyatakan sangat setuju, 41,94% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapat uang tambahan apabila saya harus lembur dalam bekerja 38,71% menyatakan cukup setuju. 3,23% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,26 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa sebagian besar karyawan mendapatkan uang tambahan apabila harus lembur dalam bekerja namun, disisi lain sebagian kecil karyawan tidak mendapat uang tambahan ketika lembur bekerja.

Tabel 4.27**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 9****Saya mendapatkan pujian ketika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik**

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	8,90%
Setuju	4	8	32	28,60%
Cukup Setuju	3	20	60	53,60%
Tidak setuju	2	5	10	8,90%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	112	100%
Rata-rata			3,20	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya mendapatkan pujian ketika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yakni sebanyak 8,90% menyatakan sangat setuju, 28,60% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya mendapatkan pujian ketika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik 53,60% menyatakan cukup setuju. 8,90% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,20 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa mayoritas karyawan merasa mendapatkan pujian ketika karyawan telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.28**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 10**

Saya merasa dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pengalaman saya di perusahaan ini

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	12,30%
Setuju	4	16	64	52,90%
Cukup Setuju	3	11	33	27,30%
Tidak setuju	2	4	8	6,00%
Sangat Tidak Setuju	1	1	2	1,50%
Jumlah		35	121	100%
Rata-rata			3,46	Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.28 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya merasa dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pengalaman saya di perusahaan ini, yakni sebanyak 12,30% menyatakan sangat setuju, 52,90% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya merasa dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pengalaman saya di perusahaan ini 27,30% menyatakan cukup setuju. 6,00% menyatakan tidak setuju dan 1,50% yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,46 dengan kategori Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik di perusahaan ini dikarenakan pengalaman yang telah dimiliki.

Tabel 4.29**Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)**

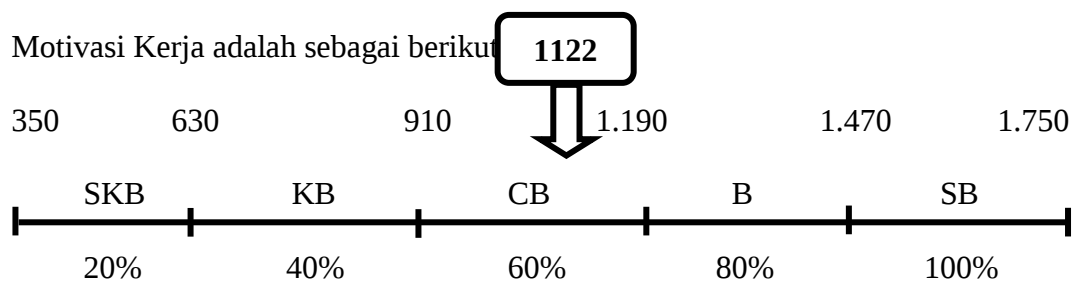
No	Pernyataan	Skor Total	Skor Rata-rata	Kriteria Penilaian
1	Saya mendapatkan uang makan setiap harinya ketika saya bekerja	112	3,20	Cukup Baik
2	Saya mendapat gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan	114	3,26	Cukup Baik
3	Saya mendapat jaminan keselamatan kerja dari perusahaan	110	3,14	Cukup Baik
4	Saya mendapatkan perlengkapan keamanan yang layak ketika saya bekerja	128	3,66	Baik
5	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya ketika bekerja	112	3,20	Cukup Baik
6	Saya mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja dan perusahaan	95	2,71	Cukup Baik
7	Saya mendapat bonus apabila kinerja saya dalam bekerja terbilang memuaskan	104	2,97	Cukup Baik
8	Saya mendapat uang tambahan apabila saya harus lembur dalam bekerja	114	3,26	Cukup Baik
9	Saya mendapatkan pujian ketika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	112	3,20	Cukup Baik
10	Saya merasa dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pengalaman saya di perusahaan ini	121	3,46	Baik
Jumlah		1122	3,20	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.29 yang sudah dihitung tersebut, Pada variabel Motivasi Kerja dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 item pernyataan dan jumlah responden sebanyak 35 responden, maka diperoleh skor total sebesar 1.122 Maka, interval skor setiap kategori ditentukan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Interval skor kategori :} &= \frac{35 \times 10 \times 5 - 35 \times 10 \times 1}{5} \\
 &= \frac{1750 - 350}{5} = 280
 \end{aligned}$$

Jadi, panjang interval untuk setiap kategori adalah 280. Dari variabel interval yang sudah dihitung tersebut, dapat diketahui kategorisasi variabel Motivasi Kerja adalah sebagai berikut



Berdasarkan dari interval skor dalam penelitian ini, maka skor total variabel Motivasi Kerja sebesar 1.156 berada pada interval 910-1.190 dan termasuk ke dalam kriteria penilaian "Cukup Baik". Artinya Motivasi Kerja pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang belum Optimal.

Berdasarkan hasil analisis data item-item pernyataan, maka dapat disimpulkan tanggapan mengenai beban kerja berdasarkan dimensi pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang, melalui Tabel 4.30 dibawah ini:

Tabel 4.30

Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Dimensi Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Kriteria Penilaian
1	Kebutuhan Fisik	3,23	Cukup Baik
2	Kebutuhan Rasa dan Keselamatan	3,40	Baik
3	Kebutuhan Sosial	2,95	Cukup Baik

4	Kebutuhan Akan Penghargaan	3,11	Cukup Baik
5	Kebutuhan Perwujudan Diri	3,33	Cukup Baik
Rata-Rata		3,20	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas, rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan dimensi variabel Motivasi Kerja dengan rata-rata 3,20 dengan kriteria Cukup Baik, yakni dengan dimensi Kebutuhan Fisik dengan Skor rata-rata 3,23 dengan kriteria Cukup Baik, Kebutuhan Rasa dan Keselamatan dengan Skor rata-rata 3,40 dengan kriteria Baik. Dimensi Kebutuhan Sosial dengan Skor rata-rata 2,95 dengan kriteria Cukup Baik, Kebutuhan Akan Penghargaan dengan Skor rata-rata 3,11 dengan kriteria Cukup Baik dan Kebutuhan Perwujudan Diri dengan Skor rata-rata 3,33 dengan kriteria Cukup Baik.

4.4.3. Deskripsi Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang

Kinerja karyawan di PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang diukur menggunakan 4 dimensi dan 10 pernyataan. Berikut gambaran data tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan pada sub-variabel.

Tabel 4.31**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 1****Saya sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas**

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	8,90%
Setuju	4	15	60	52,60%
Cukup Setuju	3	10	30	26,30%
Tidak setuju	2	6	12	10,50%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,70%
Jumlah		35	114	100%
Rata-rata			3,26	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.31 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas, yakni sebanyak 8,90% menyatakan sangat setuju, 52,60% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas. 26,30% menyatakan cukup setuju. 10,50% menyatakan tidak setuju dan 1,70% yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,26 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas membuat kesalahan dikarenakan keterlambatan persiapan yang terjadi sehingga banyak pekerjaan yang diselesaikan secara terburu-buru sehingga membuat banyak kesalahan dalam proses kerja karyawan.

Tabel 4.32**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 2**

Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target waktu yang diberikan perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	11,80%
Setuju	4	19	76	59,80%
Cukup Setuju	3	10	30	23,70%
Tidak setuju	2	3	6	4,70%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	127	100%
Rata-rata			3,63	Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target waktu yang diberikan perusahaan, yakni sebanyak 11,80% menyatakan sangat setuju, 59,80% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target waktu yang diberikan perusahaan 23,70% menyatakan cukup setuju. 4,70% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,63 dengan kategori Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dengan baik dan sesuai dengan target waktu yang diberikan namun, disisi lain beberapa karyawan merasa bahwa mereka masih terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Tabel 4.33**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 3**

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan				
Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	8,90%
Setuju	4	12	48	42,80%
Cukup Setuju	3	14	42	37,60%
Tidak setuju	2	5	10	8,90%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,80%
Jumlah		35	112	100%
Rata-rata			3,20	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.33 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan, yakni sebanyak 8,90% menyatakan sangat setuju, 42,80% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan 37,60% menyatakan cukup setuju. 8,90% yang menyatakan tidak setuju dan 1,80% yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,20 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan meskipun kenyataannya banyak terjadi diluar dari target yang telah ditentukan.

Tabel 4.34**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 4****Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu**

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	8,50%
Setuju	4	12	48	40,70%
Cukup Setuju	3	18	54	45,80%
Tidak setuju	2	3	6	5,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	118	100%
Rata-rata			3,37	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.34 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, yakni 8,50% yang menyatakan sangat setuju, 40,70% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu 45,80% menyatakan cukup setuju. 5,00% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,37 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa belum begitu yakin dengan dirinya masing”, dengan kecepatan dan ketepatan waktu mereka ketika bekerja.

Tabel 4.35**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 5**

Saya dapat beradaptasi dengan baik dengan rekan kerja maupun pekerjaan yang saya jalani

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	8,60%
Setuju	4	14	56	48,30%
Cukup Setuju	3	13	39	33,60%
Tidak Setuju	2	5	10	8,60%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,90%
Jumlah		35	116	100%
Rata-rata			3,31	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.35 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya dapat beradaptasi dengan baik dengan rekan kerja maupun pekerjaan yang saya jalani, yakni sebanyak 8,60% menyatakan sangat setuju, 48,30% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya dapat beradaptasi dengan baik dengan rekan kerja maupun pekerjaan yang saya jalani 33,60% menyatakan cukup setuju. 8,60% menyatakan tidak setuju dan 0,90% yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,31 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja serta dengan jenis pekerjaan yang tengah dijalani atau dikerjakan.

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 6
Saya hadir tepat waktu ketika bekerja

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	4,20%
Setuju	4	14	56	47,90%
Cukup Setuju	3	16	48	41,00%
Tidak Setuju	2	4	8	6,90%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	117	100%
Rata-rata			3,34	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.36 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya hadir tepat waktu ketika bekerja, yakni sebanyak 4,20% menyatakan sangat setuju, 47,90% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya hadir tepat waktu ketika bekerja 41,00% menyatakan cukup setuju. 6,90% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,34 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa karyawan hadir tepat waktu ketika bekerja.

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 7
Saya sering tidak masuk bekerja

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Tidak Setuju	5	2	10	8,80%
Tidak Setuju	4	15	60	52,60%
Cukup Setuju	3	10	30	26,30%
Setuju	2	6	12	10,60%
Sangat Setuju	1	2	2	1,70%
Jumlah		35	114	100%
Rata-rata			3,26	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya sering tidak masuk bekerja, yakni 8,80% yang menyatakan sangat setuju, 52,60% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya sering tidak masuk bekerja 26,30% menyatakan cukup setuju. 10,60% menyatakan tidak setuju dan 1,70% menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,26 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa sering tidak masuk bekerja dikarenakan sering mengalami kelelahan ketika bekerja dan dikarenakan izin keluarga.

Tabel 4.38**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 8****Saya telah bekerja di perusahaan ini lebih dari 5 tahun**

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0,00%
Setuju	4	5	20	20,00%
Cukup Setuju	3	20	60	60,00%
Tidak Setuju	2	10	20	20,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		35	100	100%
Rata-rata			2,86	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.38 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya telah bekerja di perusahaan ini lebih dari 5 tahun, yakni tidak ada yang menyatakan sangat setuju, 20,00% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya telah bekerja di perusahaan ini lebih dari 5 tahun 60,00% menyatakan cukup setuju. 20,00% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 2,86 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa mayoritas karyawan belum sepenuhnya bekerja lebih dari 5 tahun dan sebagian kecil karyawan telah bekerja lebih dari 5 tahun.

Tabel 4.39**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 9**

Saya berperan serta dengan baik dalam menjalani pekerjaan saya selama ini

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	4,50%
Setuju	4	11	44	40,00%
Cukup Setuju	3	17	51	46,40%
Tidak Setuju	2	4	8	7,30%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,80%
Jumlah		35	110	100%
Rata-rata			3,14	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.39 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya berperan serta dengan baik dalam menjalani pekerjaan saya selama ini, yakni sebanyak 4,50% menyatakan sangat setuju, 40,00% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya berperan serta dengan baik dalam menjalani pekerjaan saya selama ini 46,40% menyatakan cukup setuju. 7,30% menyatakan tidak setuju dan 1,80% yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,14 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa mayoritas karyawan dapat berperan dengan baik ketika menjalani setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.40**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan 10**

Saya Selalu berkomunikasi dengan rekan kerja ketika terdapat kesulitan dalam pekerjaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	4,40%
Setuju	4	16	64	56,60%
Cukup Setuju	3	10	30	26,50%
Tidak Setuju	2	6	12	10,70%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,80%
Jumlah		35	113	100%
Rata-rata			3,23	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.40 dapat dideskripsikan pernyataan responden Saya Selalu berkomunikasi dengan rekan kerja ketika terdapat kesulitan dalam pekerjaan, yakni sebanyak 4,40% menyatakan sangat setuju, 56,60% menyatakan setuju, responden menyatakan Saya Selalu berkomunikasi dengan rekan kerja ketika terdapat kesulitan dalam pekerjaan. 26,50% menyatakan cukup setuju. 10,70% menyatakan tidak setuju dan 1,80% yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,23 dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden merasa kesulitan pekerjaan yang dialami oleh karyawan dapat teratasi dengan komunikasi antar sesama karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih ringan.

Tabel 4.41**Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)**

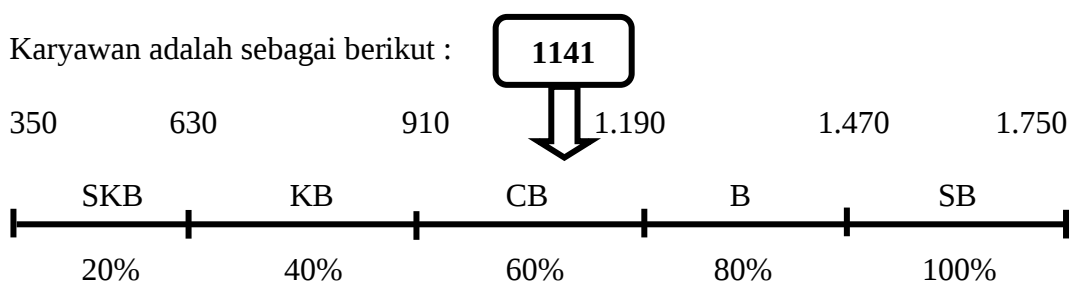
No	Pernyataan	Skor Total	Skor Rata-rata	Kriteria Penilaian
1	Saya sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas	114	3,26	Cukup Baik
2	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target waktu yang diberikan perusahaan	127	3,63	Baik
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan	112	3,20	Sangat Baik
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu	118	3,37	Cukup Baik
5	Saya dapat beradaptasi dengan baik dengan rekan kerja maupun pekerjaan yang saya jalani	116	3,31	Cukup Baik
6	Saya hadir tepat waktu ketika bekerja	117	3,34	Cukup Baik
7	Saya sering tidak masuk bekerja	114	3,26	Cukup Baik
8	Saya telah bekerja di perusahaan ini lebih dari 5 tahun	100	2,86	Cukup Baik
9	Saya berperan serta dengan baik dalam menjalani pekerjaan saya selama ini	110	3,14	Cukup Baik
10	Saya Selalu berkomunikasi dengan rekan kerja ketika terdapat kesulitan dalam pekerjaan	113	3,23	Cukup Baik
Jumlah		1141	3,26	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.41 yang sudah dihitung tersebut, Pada variabel Kinerja Karyawan dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 item pernyataan dan jumlah responden sebanyak 35 responden, maka diperoleh skor total sebesar 1.141 Maka, interval skor setiap kategori ditentukan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Interval skor kategori :} &= \frac{35 \times 10 \times 5 - 35 \times 10 \times 1}{5} \\
 &= \frac{1750 - 350}{5} = 280
 \end{aligned}$$

Jadi, panjang interval untuk setiap kategori adalah 280. Dari variabel interval yang sudah dihitung tersebut, dapat diketahui kategorisasi variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :



Berdasarkan dari interval skor dalam penelitian ini, maka skor total variabel Kinerja Karyawan sebesar 1.141 berada pada interval 910-1.190 dan termasuk ke dalam kriteria penilaian "Cukup Baik". Artinya Kinerja Karyawan pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang belum Optimal.

Berdasarkan hasil analisis data item-item pernyataan, maka dapat disimpulkan tanggapan mengenai beban kerja berdasarkan dimensi pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang, melalui Tabel 4.42 dibawah ini:

Tabel 4.42

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Dimensi Variabel Kinerja
Karyawan (Y)**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Kriteria Penilaian
1	Kuantitas	3,36	Cukup Baik
2	Kualitas	3,34	Cukup Baik
3	Kedisiplinan	3,15	Cukup Baik
4	Dampak Interpersonal	3,18	Cukup Baik
Rata-Rata		3,25	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.42 diatas, rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan dimensi variabel Kinerja Karyawan dengan rata-rata 3,25 dengan kriteria Cukup Baik, yakni dengan dimensi Kuantitas dengan Skor rata- rata 3,36 dengan kriteria Cukup Baik, dimensi Kualitas dengan skor 3,34 dengan kriteria baik, dimensi Kedisiplinan dengan skor 3,15 dengan kriteria cukup baik dan Dampak Interpersonal dengan Skor rata-rata 3,18 dengan kriteria Cukup Baik.

4.4.4. Statistik Deskriptif Skor Rata-rata Variabel

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai makna hasil perhitungan statistik deskriptif diatas, selanjutnya dibandingkan dengan tabel kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian pada masing-masing variabel yang diteliti. Model yang dipakai mengadaptasi model tentang pengontrolan kualitas (Sugiyono,2011) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.43**Kriteria Penilaian**

Skor Rata-rata	Penafsiran
4,2 - 5,0	Sangat Baik
3,4 – 4,1	Baik
2,6 – 3,3	Cukup Baik
1,8 – 2,5	Kurang Baik
1,0 – 1,7	Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011)

Berdasarkan Tabel 4.43, hasil perhitungan deskriptif dibandingkan dengan kriteria penafsiran diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.44**Kriteria Ketercapaian Skor Setiap Variabel**

Variabel	N	Skor Rata-rata	Kriteria
Kompensasi	35	3,28	Cukup Baik
Motivasi Kerja	35	3,20	Cukup Baik
Kinerja Karyawan	35	3,25	Cukup Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 4.44 menunjukkan Skor rata-rata variabel Kompensasi dengan Skor rata-rata sebesar 3,28 menunjukkan kondisi Cukup Baik dan variabel Motivasi Kerja dengan skor 3,20 menunjukkan kondisi Cukup Baik, serta Kinerja dengan skor 3,25 menunjukkan kondisi Cukup Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan ketiga variabel diatas berada pada kondisi Cukup Baik.

4.5. Analisis Verifikatif**4.5.1. Koefisien Korelasi**

Perhitungan korelasi menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, dilakukan guna mengetahui seberapa kuat hubungan antara beberapa

variabel independent yang teliti. Perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS, dengan hasil seperti yang tertera pada tabel berikut ini:

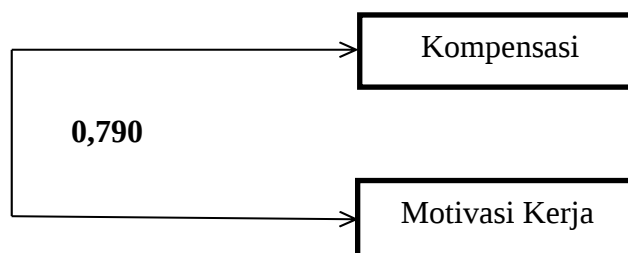
Tabel 4.45
Koefisien Korelasi

Correlations		Kompensasi	Motivasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.790**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
Motivasi	Pearson Correlation	.790**	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	35	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	.753**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	35	35	35

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

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2020

Berdasarkan hasil korelasi antara variabel diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang positif antara variabel bebas (independent). Berikut ini korelasi antar variabel bebas yang ditunjukkan oleh gambar 4.2 Dibawah ini:



Gambar 4.2

Hubungan Antar Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja

Untuk menafsirkan angka-angka yang diperoleh dari tabel diatas, digunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.46

Kriteria Penafsiran Tingkat Hubungan Antar Variabel

Interval	Keterangan
0,00 – 0,19	Keeratan Kecil
0,20 – 0,40	Keeratan Lemah
0,41 – 0,70	Keeratan Kuat
0,71 – 0,90	Keeratan Sangat Kuat
0,91 – 0,99	Keeratan Sangat Kuat Sekali
1,00	Keeratan Sempurna

Sumber: *Sugiyono, 2011:21*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) dapat dinilai sebesar 0,790 sehingga apabila dikaitkan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan keeratan yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif. Korelasi X1 dan X2 Signifikan karena angka signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,01. Pernyataan diatas dapat diartikan kenaikan besaran Kompensasi (X1) naik sebesar satu satuan, maka diikuti dengan kenaikan besaran Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,790.

4.5.2. Analisis Koefisien Jalur

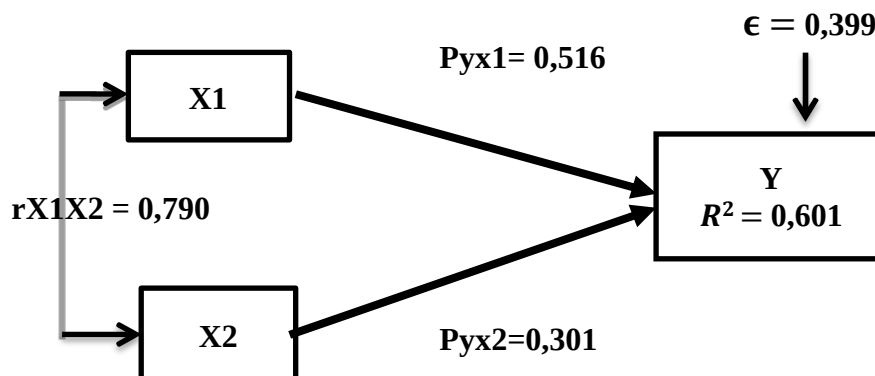
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16 diperoleh besaran koefisien jalur seperti dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.47**Koefisien Jalur**

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.973	4.027		1.235	.226		
Kompensasi	.545	.193	.516	2.830	.008	.375	2.665
Motivasi	.301	.182	.301	1.650	.109	.375	2.665

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.47, menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X1 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,516 dan variabel X2 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,301. Hasil analisis jalur Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4.3**

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 4.3, terlihat bahwa Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,516 dengan t_{hitung} sebesar 2.830 dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1,68$, sedangkan Motivasi kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,301 dengan t_{hitung} sebesar 1.650 dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1,68$.

Tabel 4.48

Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Kompensasi (X1)	0,516
Motivasi Kerja (X2)	0,301

Berdasarkan Tabel 4.48 diatas, menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X1 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,477, variabel X2 mempunyai koefisien jalur 0,443. Hal tersebut digambarkan dalam persamaan jalur seperti perntaraan dibawah ini:

$$Y = 0,516X1 + 0,301X2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi Kerja

Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik pengaruh langsung (Direct Effect) maupun Pengaruh Tidak Langsung (indirect Effect).

4.5.3. Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 4.49

**Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel Bebas
Terhadap Variabel Terikat**

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung			Total Pengaruh
		X1	X2	Total	
Kompensasi	0,266		0,125	0,125	0,391
Motivasi	0,085	0,125		0,125	0,210
Total Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y					0.601

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.49 diatas, terlihat bahwa pengaruh langsung variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,266 atau 26,6% dan pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 0,125 atau 12,5% sehingga total pengaruh variabel Kompensasi (X1) yaitu sebesar 0,391 atau 39,1%. Sedangkan pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) yaitu sebesar 0.085 atau 8,5%, dan pengaruh tidak langsung variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui variabel Kompensasi (X1) yaitu sebesar 0,125 atau 12,5% sehingga total pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 0,210 atau 21%.

Variabel Kompensasi (X1) mempunyai total pengaruh sebesar 0,391 atau 39,1%, sedangkan Motivasi Kerja (X2) mempunyai total pengaruh sebesar 0,210 atau 21 %. Maka dapat dilihat pada tabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja yaitu Kompensasi.

4.5.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.50

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.775 ^a	.601	.576	3.652	1.001

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi:

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

$$Kd = 0,775^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,775 \times 100\%$$

$$Kd = 60,1\%$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam presentase menggambarkan besarnya Total pengaruh semua variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,601 atau 60,1% dan besaran epsilon atau faktor lain yang tidak diteliti dan turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu $P_{y\epsilon} = 0,399$ atau 39,9%, seperti pelatihan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Gambaran Variabel Kompensasi Pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang

Variabel Kompensasi mempunyai 2 dimensi yaitu Langsung dan Tidak Langsung. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh gambaran mengenai variabel Kompensasi (X1) memperoleh skor rata-rata sebesar 3,20 dengan kriteria penafsiran Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap variabel Kompensasi pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang. Berikut pernyataan yang tertinggi yang pertama yaitu Saya mendapatkan bonus apabila pekerjaan saya memuaskan, memperoleh skor rata-rata sebesar 3,54 dengan kategori baik. Hal ini dikarenakan perusahaan berusaha memberikan hak karyawan baik berupa gaji, insentif dan bonus yang layak dan tepat waktu pembayarannya agar diharapkan karyawan merasa nyaman ketika bekerja di perusahaan. Pernyataan terbesar kedua yaitu Saya mendapatkan fasilitas operasional yang layak dari perusahaan ketika saya bekerja, memperoleh skor rata-rata sebesar 3,46 dengan kategori baik. Hal ini dikarenakan apabila perusahaan ingin mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan maka, perusahaan diharuskan untuk menyediakan fasilitas operasional yang layak dan aman bagi karyawannya agar karyawan tersebut dalam kondisi aman ketika bekerja dan mampu untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Serta Pernyataan terbesar ketiga yaitu Saya mendapatkan bonus yang layak sesuai dengan prestasi kerja yang telah saya lakukan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,46 dengan kategori baik, hal ini dikarenakan perusahaan mengapresiasi prestasi kerja

yang dilakukan oleh karyawan dengan baik dan dengan harapan dapat meningkatkan kenyamanan ketika bekerja.

Adapun pernyataan dengan nilai terendah pertama yaitu Saya mendapatkan tunjangan kesehatan ketika saya bekerja di perusahaan dengan skor rata-rata 3,20 dengan kategori cukup baik, beberapa karyawan terutama yang belum bekerja lebih dari 3 sampai 6 bulan belum mendapat tanggungan berupa tunjangan kesehatan oleh perusahaan sehingga karyawan dalam periode ini menggunakan gaji nya untuk mengakomodir kebutuhan kesehatan mereka. Pernyataan terkecil kedua yaitu Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya sebesar 1x gaji saya selama sebulan bekerja dengan skor rata-rata 3,06 dengan kategori cukup baik, padahal pada kenyataannya masih terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan Tunjangan Hari Raya tidak sebesar 1x gaji, hal ini dikarenakan selain adanya kasbon dari karyawan bersangkutan juga dipengaruhi dari lamanya mereka telah bekerja di perusahaan. Dan pernyataan terkecil ketiga yaitu Insentif yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan dengan rata-rata skor sebesar 2,97 dengan kategori cukup baik. Pada kenyataannya terdapat perbedaan beberapa besaran insentif yang diterima oleh karyawan yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan karyawan dan termasuk lama bekerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Wicaksono (2014:18), beban kerja adalah

“Kompensasi meliputi imbalan secara langsung dan tidak langsung yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi

merupakan efek yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.”

Adapun hasil analisis data berdasarkan dimensi Kompensasi pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang :

1. Langsung memperoleh skor rata-rata 3,35 dengan kategori cukup baik, maka dengan demikian Kompensasi Langsung karyawan PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang telah diperhatikan dengan baik, namun kedepannya perusahaan diharapkan tidak membedakan pemberian kompensasi langsung berdasarkan lama bekerja karyawannya.
2. Tidak Langsung memperoleh skor rata-rata 3,23 dengan kategori cukup baik, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan dan lingkup organisasi telah berusaha dengan baik untuk dapat memberikan sebuah kenyamanan bagi karyawannya agar dapat bekerja dengan optimal

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang yaitu Cukup Baik atau belum optimal, sehingga perusahaan diharapkan dapat memperbaiki Kompensasi yang diberikan kepada karyawannya.

4.6.2. Gambaran Variabel Motivasi Kerja Pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang

Variabel Motivasi Kerja mempunyai 5 dimensi yaitu Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan dan Kebutuhan perwujudan diri. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh gambaran mengenai variabel Motivasi Kerja (X2)

memperoleh skor rata-rata sebesar 3,20 dengan kriteria penafsiran Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap variabel Motivasi Kerja pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang. Berikut pernyataan yang tertinggi yang pertama yaitu Saya mendapatkan perlengkapan keamanan yang layak ketika saya bekerja dengan rata-rata skor 3,66 dengan kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memperhatikan dengan seksama kebutuhan karyawan terutama hak dari karyawan tentang perlengkapan keamanan dalam bekerja. Pernyataan kedua tertinggi yaitu Saya merasa dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pengalaman saya di perusahaan ini dengan rata-rata skor 3,46 dengan kategori baik. Hal ini dikarenakan perusahaan menerima karyawan yang telah memiliki pengalaman bekerja sebelumnya di bidang yang sama. Dan pernyataan tertinggi ketiga yaitu Saya mendapat uang tambahan apabila saya harus lembur dalam bekerja dengan skor rata-rata 3,26 dengan kategori cukup baik. Hal ini dikarenakan perusahaan memperhatikan karyawan dengan baik salah satunya dengan pemberian uang tambahan bagi karyawan yang harus lembur bekerja.

Adapun pernyataan dengan nilai terendah pertama yaitu Saya mendapat jaminan keselamatan kerja dari perusahaan mendapatkan skor rata-rata 3,14 dengan kategori cukup baik. Pada kenyataannya tidak semua mendapatkan jaminan keselamatan kerja, hal ini dirasakan oleh kenek tambahan yang bekerja diluar dari perusahaan. Pernyataan terkecil kedua yaitu Saya mendapat bonus apabila kinerja saya dalam bekerja terbilang memuaskan mendapatkan skor rata-rata sebesar 2,97 dengan kategori cukup baik. Pada kenyataannya meskipun perusahaan memberikan

bonus bagi karyawannya tetapi tidak semua mendapatkan bonus ketika pekerjaan yang mereka lakukan terbilang memuaskan. Dan pernyataan terkecil ketiga yaitu Saya mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja dan perusahaan dengan skor rata-rata 2,71 dengan kategori cukup baik, pada kenyataannya masih terdapat senioritas di dalam lingkup kerja karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Sunyoto (2013:11), menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan sebuah elemen penting dalam sebuah organisasi.”

Adapun hasil analisis data berdasarkan dimensi Kompensasi pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang

1. Kebutuhan Fisik memperoleh skor rata-rata 3,23 dengan kategori cukup baik, maka dengan demikian kebutuhan fisik karyawan telah diperhatikan oleh perusahaan
2. Kebutuhan Rasa dan Keselamatan memperoleh skor rata-rata 3,40 dengan kategori baik, maka dengan demikian Perusahaan telah memperhatikan dengan baik Kebutuhan Rasa dan Keselamatan setiap karyawannya
3. Kebutuhan Sosial memperoleh skor rata-rata 2,95 dengan kategori cukup baik, maka dengan demikian perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kondisi lingkup organisasi bagi karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja

4. Kebutuhan Akan Penghargaan memperoleh skor rata-rata 3,11 dengan kategori cukup baik, maka dengan demikian perusahaan sudah mengapresiasi kinerja dari karyawan dengan cukup baik
5. Kebutuhan Perwujudan Diri memperoleh skor rata-rata 3,33 dengan kategori cukup baik, maka dengan demikian perusahaan sudah menciptakan lingkup organisasi yang baik bagi karyawan

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang yaitu Cukup Baik atau belum optimal, karena masih terdapat beberapa hal yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan

4.6.3. Gambaran Variabel Kinerja Pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang

Variabel Kinerja mempunyai 4 dimensi yaitu Kuantitas, Kualitas, Kedisiplinan dan Dampak Interpersonal. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh gambaran mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh skor rata-rata sebesar 3,26 dengan kriteria penafsiran Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang. Berikut pernyataan yang tertinggi yang pertama yaitu Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target waktu yang diberikan perusahaan dengan rata-rata skor 3,63 dengan kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa setiap karyawan berusaha sebaik dan semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan target. Pernyataan kedua tertinggi

yaitu Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu dengan rata-rata skor 3,37 dengan kategori cukup baik. Hal ini dikarenakan karyawan memahami pentingnya efektifitas waktu dalam bekerja sehingga berusaha seefisien mungkin dalam bekerja. Dan pernyataan tertinggi ketiga yaitu Saya hadir tepat waktu ketika bekerja dengan skor rata-rata 3,34 dengan kategori baik. Hal ini dikarenakan karyawan menyadari betapa pentingnya tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja terutama dalam kedisiplinan bekerja

Adapun pernyataan dengan nilai terendah pertama yaitu Saya berperan serta dengan baik dalam menjalani pekerjaan saya selama ini mendapatkan skor rata-rata 3,14 dengan kategori cukup baik. Dalam beberapa situasi banyak karyawan yang individualis ketika bekerja selain memberatkan mereka secara tidak langsung dan juga memperlambat kinerja mereka. Pernyataan terkecil kedua yaitu Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan mendapatkan skor rata-rata sebesar 3,20 dengan kategori cukup baik. Pada kenyataannya banyak target pekerjaan yang tidak dapat selesai sesuai dengan target perusahaan. Dan pernyataan terkecil ketiga yaitu Saya telah bekerja di perusahaan ini lebih dari 5 tahun dengan skor rata-rata 2,86 dengan kategori cukup baik, pada kenyataannya beberapa karyawan tergolong sudah bekerja namun dibawah 5 tahun dan yang paling baru adalah selama 6 bulan

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Lijan Poltak Sinambela (2011:480), mengemukakan bahwa :

“Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini

akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.”

Adapun hasil analisis data berdasarkan dimensi Kinerja pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang

1. Kuantitas memperoleh skor rata-rata 3,36 dengan kategori cukup baik, maka dengan demikian perusahaan telah memperhatikan dan menyiapkan faktor pendukung yang dapat membantu karyawan dalam bekerja dan mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh manajemen
2. Kualitas memperoleh skor rata-rata 3,34 dengan kategori cukup baik. Hal ini terjadi dikarenakan adanya bantuan dari pihak manajemen untuk memberikan informasi dan pelatihan kepada karyawan baik dari segi teknis maupun non teknis
3. Kedisiplinan memperoleh skor rata-rata 3,15 dengan kategori cukup baik, hal ini dikarenakan perusahaan telah menetapkan aturan atau SOP bagi karyawan dalam bekerja agar tetap bertindak sesuai dengan koridornya dan tidak menyimpang yang dapat merugikan individu maupun perusahaan
4. Dampak interpersonal memperoleh skor rata-rata 3,18 dengan kategori cukup baik dikarenakan setiap karyawan mengutamakan kerjasama dan komunikasi yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang yaitu Cukup Baik

atau belum optimal, karena masih terdapat beberapa hal yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan

4.6.4. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai pengaruh Kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) yang terdapat pada Tabel 4.49, terlihat bahwa:

1. Pengaruh langsung Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,266 atau 26,6%.
2. Pengaruh tidak langsung Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,125 atau 12,5%.

Hasil total pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,391 atau 39,1%. Namun demikian pada dasarnya Kompensasi dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang. Hal ini terbukti bahwa secara empiris adanya pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan terbuktinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini membuktikan bahwa teori yang telah dikemukakan oleh Wicaksono (2014:18) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan pengaruh tersebut dimaknai apabila kompensasi pada karyawan tidak sesuai maka kinerja karyawan akan semakin menurun dan dapat terjadi sebaliknya.

Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang dengan total pengaruh 0,391 atau 39,1%.

4.6.5. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yang terdapat pada Tabel 4.49, terlihat bahwa:

1. Pengaruh langsung Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,085 atau 8,5%.
2. Pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kompensasi (X1) memiliki nilai sebesar 0,125 atau 12,5%.

Hasil total pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,210 atau 21,0%. Namun demikian pada dasarnya Motivasi Kerja (X2) dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang. Hal ini terbukti bahwa secara empiris adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan terbuktinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini membuktikan bahwa teori yang telah dikemukakan oleh Tohardi dalam Dharmawan (2011:55) menyatakan bahwa faktor kemampuan untuk membayar, ketersediaan untuk membayar, penawaran permintaan untuk tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan perundang-undangan erat hubungannya dengan kompensasi dan kinerja.. Pernyataan pengaruh tersebut dimaknai apabila beban

kerja pada karyawan menurun maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan dapat terjadi sebaliknya.

Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang dengan total pengaruh 0,210 atau 21,0%.

4.6.6. Pengaruh Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Payung Putra Kabupaten Tangerang

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yang terdapat pada Tabel 4.49, terlihat bahwa:

1. Total pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,391 atau 39,1%
2. Total pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,210 atau 21,0%

Hasil total pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,601 atau 60,1% dan besaran epsilon adalah $P_{y\epsilon} = 0,399$ atau 39,9% yaitu seperti Beban Kerja, pelatihan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Kinerja karyawan yang baik merupakan keinginan bagi setiap perusahaan, akan tetapi selalu saja ada faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya kenaikan dan penurunan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, Menurut Maria Ulfa, dkk (2013) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja berkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, sehingga untuk mencapai kinerja

yang baik perlu diperhatikan pemberian kompensasi yang layak dan menjaga motivasi kerja karyawan agar tetap baik.