

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERSONIL
SECURITY PADA PT TRANS DANA PROFITRI KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Guna
Mencapai Gelar Sarjan Ekonomi (SE)**



Disusun Oleh:

**AHMAD DARMAWAN
NIM 2021110075**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

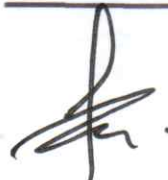
Judul: PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERSONIL
SECURITY PADA PT TRANS DANA PROFITRI KOTA PRABUMULIH

Disusun Oleh:

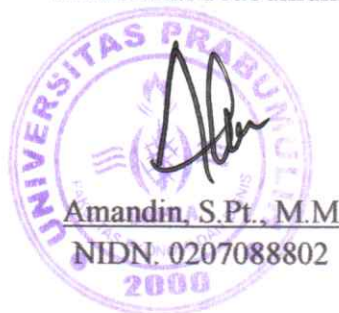
Nama : Ahmad Darmawan
NIM : 2021110075
Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Proposal pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Prabumulih

Menyetujui,

Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
1. <u>Amandin, S.Pt., M.M</u> Pembimbing I	<u>20-05-2025</u>	
2. <u>Jumadi Walajro, S.E., M.M</u> Pembimbing II	<u>20-05-2025</u>	

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prabumulih
Universitas Prabumulih


Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

**Judul: PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERSONIL
SECURITY PADA PT TRANS DANA PROFITRI KOTA
PRABUMULIH**

Disusun Oleh:

Nama : Ahmad Darmawan
NIM : 2021110075
Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Proposal pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Prabumulih

Nama Penguji	Menyetujui, Tanggal	Tanda Tangan
1. <u>Amandin, S.Pt., M.M</u> Ketua Penguji	<u>16-06-2025</u>	<u></u>
2. <u>Yudi Tusri, S.E., M.Si</u> Penguji I	<u>16-06-2025</u>	<u></u>
3. <u>Resi Marina, S.E., M.Si</u> Penguji II	<u>16-06-2025</u>	<u></u>

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prabumulih
Universitas Prabumulih


Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Darmawan
NIM : 2021110075
Program Studi : Manajemen
Sekolah Tinggi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prabumulih

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERSONIL *SECURITY* PADA PT TRANS DANA PROFITRI KOTA PRABUMULIH" merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi. Apabila adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian hasil karya saya ini, maka saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada saya tanpa melibatkan nama lembaga tempat saya mendapat gelar kesarjanaan.

Prabumulih, Juli 2025
Yang membuat pernyataan



Ahmad Dramawan
NIM. 2021110075

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Kesuksesan hadir tidak hanya terjadi dalam semalam bahkan sekejap mata.
Namun, kesuksesan ada karena ditempuh melalui proses yang tidak sebentar.*

Persembahan:

1. Orang tua tercinta
2. Istri dan Anak-Anakku yang tercinta
3. Dosen FEB Prabumulih
4. Rektor Universitas Prabumulih
5. Seluruh teman seperjuangan Manajemen

Angkatan 2021

6. Pihak-pihak yang telah membantu
skripsi ini selesai

ABSTRAK

Ahmad Darmawan, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Security Pada PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih” dibawah bimbingan Ibu Amandin, S.Pt., M.M selaku pembimbing I dan Ibu Jumadi Walajro, S.E., M.M. selaku Pembimbing II. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Security Pada PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih, dimana variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan sampel berjumlah 38 orang yang merupakan Personil Security Pada PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih. Hasil penelitian kompensasi terhadap variabel kinerja personil security pada PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini menunjukkan adanya hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dimana kompensasi mempunyai peran dalam kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa *output model summary* uji determinasi yang memberikan R Square sebesar 0,520. Hal ini menunjukan bahwa variabel kompensasi secara parsial persentase sumbangan pengaruh variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent (kinerja personil *security*),), sebesar 52,0%. Atau variabel independent (kompensasi) mampu menjelaskan sebesar 52,0% variabel dependent (kinerja personil *security*), sedangkan sisanya 48,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya variabel pelatihan, kepuasan kerja dll.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Ahmad Darmawan, "The Effect of Compensation on Security Personnel Performance at PT Trans Dana Profitri, Prabumulih City," under the guidance of Ms. Amandin, S.Pt., M.M. as Supervisor I and Ms. Jumadi Walajro, S.E., M.M. as Supervisor II. This study aims to determine the extent of compensation's influence on security personnel performance at PT Trans Dana Profitri, Prabumulih City. The variables are compensation (X) and employee performance (Y), with a sample of 38 security personnel at PT Trans Dana Profitri, Prabumulih City. The results of the study on compensation and security personnel performance at PT Trans Dana Profitri, Prabumulih City, indicate that compensation affects employee performance. This influence indicates a relationship between compensation and employee performance, where compensation plays a role in employee performance. The results of the regression calculation show that the output of the summary model for the determination test provides an R Square of 0.520. This indicates that the compensation variable partially contributes 52.0% to the independent variable's influence on the dependent variable (security personnel performance). This means that the independent variable (compensation) explains 52.0% of the dependent variable (security personnel performance), while the remaining 48.0% is influenced or explained by other variables not examined in this study, such as training, job satisfaction, etc.

Keywords: Compensation and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan Karunia-Nya terkhusus kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **”Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Security Pada PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih”**.

Harapan penulis skripsi ini dapat bermanfaat bagi civitas akademika FEB Prabumulih sehingga dapat memberikan pemahaman tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Security Pada PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih.

Tentunya banyak pihak-pihak yang membantu dalam menyelesaikan penulisan dan proses penelitian di lapangan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, yaitu :

1. Bapak, Haidir Wady, S.E., M.Si selaku Ketua Yayasan Pendidikan Prabumulih
2. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si selaku Rektor Univeristas Prabumulih.
3. Bapak Ajabar, S.IP, M.M selaku Dekan FEB Prabumulih.
4. Bapak Amandin, S.Pt., M.M selaku Pembimbing I.
5. Bapak Jumadi Walajro, S.E., M.Si selaku Pembimbing II.
6. Bapak/Ibu Dosen FEB Prabumulih yang telah memberikan ilmunya dan menghantarkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi

7. Bapak/Ibu pimpinan PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih.
8. Istri tercinta yang telah banyak memberikan bantuan baik moril maupun material sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh sahabat, teman-teman seperjuangan di kelas Manajemen Angkatan 2021 Prabumulih.

Serta ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, kiranya Tuhan Yang Maha Esa membalas segala amal dan budi baik semuanya, Amin.

Akhirnya penulis menyampaikan mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan, untuk itu penulis selalu mengharapkan sumbang saran dan kritiknya dari semua pihak untuk perbaikan ke depan nanti.

Prabumulih, Juli 2025
Penulis



Ahmad Darmawan
NIM. 2021110075

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.3 Indikator Kinerja	10
2.1.4 Tujuan Kinerja Karyawan	11
2.2 Kompensasi	12
2.2.1 Pengertian kompensasi	12
2.2.2 Faktor-Faktor yang dapat Mempengaruhi Kompensasi	13
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi	17
2.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi	19
2.3 Penelitian Terdahulu	20
2.4 Kerangka Penelitian	22
2.5 Hipotesis	23

BAB III METODLOGI PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian	24
3.1.1 Metode Penelitian	24
3.1.2 Desain Penelitian	25
3.1.3 Variabel Penelitian	25
3.1.4 Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.1.4.1 Tempat Penelitian	26
3.1.4.2 Waktu Penelitian	26
3.1.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	28
3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel	28
3.3. Metode Pengumpulan Data	29
3.3.1 Sumber Data.....	29
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3.3 Skala Pengukuran.....	30
3.4. Instrumen Penelitian.....	31
3.4.1 Uji Validitas.....	31
3.4.2 Uji Reliabilitas	32
3.5. Pengujian Asumsi Klasik	33
3.5.1 Uji Normalitas	33
3.5.2 Uji Heteroskedastisitas	34
3.6. Metode Regresi Linear Sederhana	35
3.7. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	35
3.7.1 Koefisien Korelasi.....	35
3.7.2 Koefisien Determinasi	36
3.8. Uji Hipotesis	37
3.8.1 Uji Parsial	37
3.9. Prosedur Penelitian.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan TDP Kota Prabumulih	39
4.1.2 Visi Misi	39
4.1.2.1 Visi	39
4.1.2.2 Misi	39
4.1.3 Struktur Organisasi	40
4.1.3.1 Tugas dan Fungsi	41
4.2. Gambaran Umum Karakteristik Responden	43
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
4.3. Deskripsi Analisis Tanggapan Responden	46
4.3.1 Indeks Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	47
4.3.2 Indeks Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Personil <i>Security</i>	49
4.4. Uji Instrument	52
4.4.1 Uji Validitas	52
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	53
4.4.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Personil <i>Security</i>	53
4.4.2 Reliabilitas	54
4.5. Pengujian Asumsi Klasik	56
4.5.1 Uji Normalitas	56
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	57
4.6. Hasil Uji Statistik	58
4.6.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	58
4.7. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	59
4.7.1 Analisis Koefisien Korelasi	59
4.7.2 Koefisien Determinasi	60

4.8. Hasil Uji Hipotesis	61
4.8.1 Hasil Uji Parsial t.....	61
4.9. Pembahasan	62
4.9.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Security....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Penelitian.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi.....	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Personil <i>Security</i>	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Personil <i>Security</i>	53
Tabel 4.9 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha.....	54
Tabel 4.10 Pengujian Reliabilitas Variabel Kompensasi	55
Tabel 4.11 Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Personil <i>Security</i>	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Koefisien Korelasi	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Sederhana.....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial t.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	40
Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas	56
Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan maupun instansi pemerintah tidak dapat dipisahkan dengan berbagai macam individu-individu yang terdapat didalamnya, yaitu berbagai macam latar belakang kompetensi, jenis kelamin serta usia yang berbeda-beda. Individu-individu tersebut bekerja sama dalam mewujudkan tujuan bersama yaitu tujuan organisasi dengan memanfaatkan segala sesuatu yang dimiliki seperti pengetahuan serta sumber daya lainnya maupun organisasi tersebut miliki.

Karyawan merupakan aspek penting dan asset perusahaan yang sangat berharga. Dapat diumpamakan bahwa karyawan adalah darah didalam tubuh yang membantu perusahaan, maka perusahaan memiliki kewajiban serta tanggung jawab untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memberikan penghargaan yang pantas sesuai dengan kinerjanya.

Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Umar (2020) menjelaskan imbalan atau jasa tersebut dapat dibagi atas dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka dan

merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterima, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya daya Tarik pekerjaan. Menurunnya daya Tarik pekerjaan ini akan mengakibatkan perputaran karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan meningkatnya absensi.

Perusahaan menyadari bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk gaji dan bonus tentunya sudah tidak mencukupi lagi untuk kepuasan karyawan dengan target pencapaian yang tinggi, untuk itulah pemberian bonus dijadikan sebagai salah satu solusi bagi perusahaan yang hendak memotivasi karyawannya agar lebih giat dan bersemangat lagi dalam mengejar target-target perusahaan. Biasanya bonus diberikan bila karyawan telah mencapai target yang diberikan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2020:160) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kompensasi yang

diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan PT Trans Dan Profitri cukup adil untuk karyawan, akan akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tujuan kompensasi dilakukan PT Trans Dana Profitri antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, dan tentunya meningkatnya efektivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada personil *security* PT Trans Dana Profitri, kurangnya kompensasi terhadap kinerja karyawan menurunnya kualitas kinerja dalam perusahaan, Jarangnya perusahaan memberikan pelatihan atau pendidikan terhadap *security*, Pemberian jam lembur kerja yang kurang. Membuat hasil kinerja karyawan kurang memuaskan.

Tetapi sering kali gaji dan bonus yang ditetapkan perusahaan dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi

Terhadap Kinerja Personil *Security* Pada PT. Trans Dana Profitri Kota Prabumulih”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan observasi awal yang dilakukan penulis, maka dapat di identifikasikan permasalahan yaitu “Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Personil *Security* Pada PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan hal pokok yang harus ada terlebih dahulu sebelum seseorang melaksanakan kegiatan. Karena dengan merumuskan tujuan diharapkan dapat memberikan arah yang jelas bagi peneliti. Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah “ untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja personil *security* pada PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih”

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih.
- b. Sebagai bahan masukan untuk perbandingan bagi pihak perusahaan mengenai pentingnya kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama dan variabel yang berbeda terutama yang berkaitan dengan kompensasi karyawan.
- c. Dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan digunakan untuk membuktikan kesesuaian antara teori yang ada dengan kenyataan di lapangan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yaitu kompensasi, teori kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai rancangan penelitian meliputi; metode dan desain penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, hasil uji coba instrumen, teknik pengumpulan data dan analisis data, prosedur penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap kinerja mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2019).

Murty dan Hudiwinarsih (2020:212) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Christine dkk (2020:123) menyatakan kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Istilah kinerja dalam bahasa Inggris yaitu “*performance*” yang berarti melakukan, menyelenggarakan, memainkan atau menampilkan. Kinerja dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Nanang Fattah, 2021).

Pengertian kerja disini mengandung maksud sebagai kemampuan atau kecakapan seseorang dilandasi dari suatu pengetahuan.

Senada dengan pendapat diatas, Robbins mengemukakan bahwa mengemukakan bahwa “Kinerja ditentukan oleh tiga hal yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan” (Steppen P. Robbin,2020). Dimana kinerja yang baik harus dimiliki individu yang mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan itu dengan benar, harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan dan harus mengetahui seluruh factor-faktor utama (lingkungan) yang mempengaruhi pekerjaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan adanya keinginan dari tempat kerja yang bersangkutan. Setelah adanya keinginan, diperlukan lingkungan tempat bekerja yang sesuai dan mempunyai kemampuan untuk mencapai hal tersebut terutama kemampuan intrinsik dan ekstrinsik serta yang tak kalah pentingnya adalah perlunya upaya dalam mencapai kinerja yang diinginkan.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu pekerjaan karyawan disuatu organisasi yang outputnya sesuai dengan tanggung jawab yang diperintahkan oleh atasannya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis (2020), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya pegawai memiliki iq diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengarahkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Mahmudi (2020) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi.

Faktor yang mempengaruhinya yaitu :

- a. Faktor personal atau individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim dan kekompakkan.

- d. Faktor system, meliputi : system kerja, fasilitas kerja, atau insfrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor konstektual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kemudian Hasibuan (2019), mengembangkan kinerja adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis melaksanakan pekerjaan karyawan.

Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2021), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya yang meliputi :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Pendidikan
- d. Kemampuan
- e. Kinerja

Berhubungan dengan pendapat diatas bahwa kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan suatu perusahaan tergantung dari kemampuan manusianya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga kemampuan karyawan itu tercermin dari hasil dan tingkat keterampilan yang dimilikinya.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Ridwan (2020) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dengan aspek penguasaan iptek, memahami lingkungan pekerjaan, memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban, ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang harus dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan (Mangkunegara, 2019). Kuantitas kerja dapat dilihat dari aspek keluaran hasil, pencapaian target dan kecepatan.

3. Konsistensi

Konsistensi karyawan dapat dilihat dari aspek selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memiliki kesehatan dan daya tahan tubuh prima, mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dalam bekerja serta jiwa waktu penyelesaian.

4. Sikap

Sikap dapat diketahui dari aspek sikap terhadap instansi dan lembaga lain serta memiliki pribadi yang tangguh yang mengandung pengertian juga tahan untuk bekerja keras serta tanggap dalam mengerjakan tugas.

2.1.4 Tujuan Kinerja Karyawan

Adapun tujuan kinerja karyawan menurut Rivai (2020) :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antara personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Samsudin (2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua, kompensasi langsung dan tidak langsung.

Ruky (2019) kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodic karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat pengurusan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang penuh dikerjakan karyawan.

Menurut Hasibuan (2019) kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima,

yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangga.

Menurut Rivai dan Sagala (2020) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian, kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke 21 ini.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Baik dalam bentuk finansial maupun dalam bentuk barang atau jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Retnowati & Widia (2021) tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh banyak faktor, secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi 3 (tiga), yaitu faktor internal organisasi, faktor pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor eksternal karyawan dan organisasi.

1. Faktor Internal Organisasi

Faktor internal organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah kemampuan membayar organisasi dan seikat pekerja.

a. Kemampuan untuk membayar

kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan makin besar prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi, besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik, begitu pula sebaliknya.

b. Serikat Pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat Pekerja dapat menjadi symbol kekuatan dalam menuntun perbaikan nasib. Jika kedudukan serikat pekerja kuat maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi. Begitu juga sebaliknya.

2. Faktor Karyawan

Faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja. Posisi dan jabatan. Pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

a. Produktivitas Kerja

Jika gaji yang diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat pula upah atau gaji yang diberikan oleh organisasi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

b. Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi maka semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin besar pula kompensasi yang diterimanya, hal tersebut berlaku sebaliknya.

c. Pendidikan dan Pengalaman

Karyawan yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapatkann kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang berpengalaman dan lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d. Jenis dan Sifat Pekerjaannya

Besarnya kompensasi karyawan yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan. Begitu pula halnya pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme karyawan juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dibebankan oleh karyawan yang bersangkutan.

3. Faktor Eksternal

Faktor eksternal karyawan dan organisasi yang mempengaruhi besarnya konsentrasi adalah sebagai berikut :

a. Penawaran dan permintaan terhadap tenaga kerja

Berprinsip pada hukum ekonomi pasar bebas kondisi dimana penawaran tenaga kerja lebih dari permintaan akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Begitu pula sebaliknya. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon karyawan untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia. Besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b. Biaya Hidup

Besarnya kompensasi terutama upah atau gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup. Yang dimaksud biaya hidup di sini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau di atas biaya hidup minimal.

c. Pemerintah

Peran pemerintah dalam kaitannya dengan kompensasi adalah pemerintah menetapkan tingkat minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan organisasi harus memenuhi program dari pemerintahan tersebut.

d. Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh karyawan di Negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima Negara-negara berkembang atau Negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian Negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan apa yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2020), yaitu :

1. Kompensasi secara langsung terdiri dari :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena mematuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan

kompensasi tambahan yang diberikan kepada seseorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap (*pay for performance plan*). Insentif adalah variable penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upah meningkatnya kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas, seperti ; asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh atau menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang seperti gaji dan upah, sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam bentuk fasilitas dan proteksi dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan terhadap karyawan.

2.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan penerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periode berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3. Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4. Menciptakan Keseimbangan dan Keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut ini diuraikan table penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

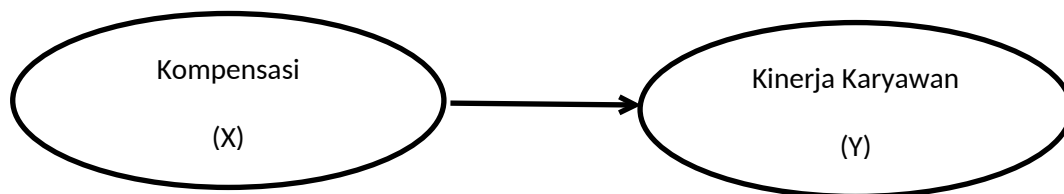
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Alvi Nugraha (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cargill Tropical Palm	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi yang diberikan oleh Cargill Tropical Palm kepada karyawan lapangan sudah besar sehingga kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan kompensasi non finansial yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan.
2.	Angel Klarita Poluakan (2020)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (PERSERO UP3 MANADO)	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai dan pegawai dalam

					bekerja sudah sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketelitian dan tanggung jawab yang perusahaan inginkan.
3.	Abdul Latief (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit(PPKS)	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari uji parsial dan simultan menunjukkan bahwa variable kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variable kinerja karyawan.	
4.	Yulandri Onsardi (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. (SBS) Sinar Bengkulu Selatan	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi yang ada di PT. (SBS) Sinar Bengkulu Selatan sudah dilakukan dengan baik yaitu adanya pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Disiplin kerja sudah baik. Hal ini disebabkan pergantian pimpinan pada PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan sangat	

					mempengaruhi serta aturan-aturan baru yang di terapkan oleh pihak pimpinan PT. (SBS).
5.	Agung Surya Dwianto (2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA	Kompensasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Terhadap pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya).

2.4 Kerangka Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasional. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yakni variabel X (Kompensasi) sebagai independent variabel dan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebagai dependent variabel.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————→ Pengaruh Secara Parsial

1. Pengaruh Motivasi (X) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Sumadi Suryabrata,2019). Berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan landasan teori yang dikemukakan diatas maka hipotesis penelitian ini adalah “diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja personil *security* pada PT Trans Dan Profitri”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang tepat sangat diperlukan dalam pelaksanaan suatu penelitian. Metode penelitian dapat digunakan sebagai pedoman dalam kegiatan penelitian sehingga dengan penggunaan metode yang tepat, tujuan penelitian dapat tercapai. Metode penelitian atau sering disebut juga metodologi penelitian adalah sebuah desain atau rancangan penelitian. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2020:317) “metode penelitian (*research methods*) adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti dalam merancang, melaksanakan, pengolahan data, dan menarik kesimpulan berkenaan dengan masalah penelitian tertentu.”

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Kualitatif dengan penelitian kuantitatif. Menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2020:64) yang dimaksud dengan Penelitian Deskriptif adalah “ penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang”. Pendekatan penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2020:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan Instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuannya

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

3.1.2 Desain Penelitian

Penelitian ini mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Personil *Security* Pada PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian Deskriptif merupakan dasar bagi semua penelitian. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digunakan melalui pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2020).

Pengumpulan data menggunakan Kuesioner yang akan disebarakan kepada Personil *Security* Pada PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih dengan pengambilan sampel 38 orang kepada responden dan kemudian diharapkan masing-masing responden menjawab pertanyaan dalam kuesioner tersebut menurut pendapat dan persepsi sendiri. Teknik analisis data menggunakan analisis liner sederhana pada program SPSS 21,0 (Sugiyono,2020:15). Pengujian hipotesis menggunakan uji hipotesis parsial (Uji T) dan secara determinasi.

3.1.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2020:60) “ variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2020:39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). yang disebut dengan variabel X, merupakan variabel yang tidak tergantung dengan variabel lainnya. Variabel X dalam penelitian ini adalah Kompensasi.

b. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. yang disebut dengan variabel Y, merupakan variabel yang tergantung atau terpengaruh oleh variabel lainnya. Variabel Y dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.1.4 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.4.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih yang berada di Jl.Pramuka Belakang Kantor Kuangan Komplek Pertamina Kota Prabumulih. Adapun pemilihan tempat tersebut dengan alasan sebagai berikut:

1. Adanya relevansi masalah yang akan diteliti di perusahaan tersebut.
2. Lokasi relatif dengan domisili peneliti, sehingga mudah di jangkau dan bisa lebih efisien (waktu dan biaya).

3.1.4.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakanya dari bulan Februari 2025 dan

direncanakan sampai dengan bulan Maret 2025.

3.1.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel menurut Nur Indriantoro dalam Umi Narimawati (2021:31) sebagai berikut: : “Operasional variabel adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2020:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data

Operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini.

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kompensasi	Menurut Ruky (2019) kompensasi langsung merupakan imbalan jasa	1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi	1-5 5-10

		kepada pegawai secara langsung.	tidak langsung	
2	Kinerja	Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2020:212) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1.Kualitas Kerja 2.Kuantitas Kerja 3.Konsistensi 4. Sikap	1-3 4-6 7-8 9-10

Sumber : Data Sekunder diolah, 2025.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:40) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi di dalam penelitian ini adalah Personil *Security* yang ada di Pada PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih berjumlah 38 personil.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:40) sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Sampel di dalam penelitian ini adalah Personil *Security* yang berjumlah 38 karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020: 42) data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara penelitian dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2020: 43) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, adapun data sekunder yang dikumpulkan antara lain:

- a. Sejarah singkat organisasi atau instansi
- b. Struktur organisasi
- c. Tugas dan fungsi karyawan
- d. Data jumlah karyawan
- e. Data absensi karyawan

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Riduan (2021:51) pengertian dari teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk

mengumpulkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu:

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung keadaan yang ada pada suatu organisasi yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara merupakan instrument pengumpulan data yang digunakan penulis untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang bertujuan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mengunjungi perpustakaan untuk mencari literatur yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

d. Angket/Quisioner

Memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada Personil *Security* yang ada di PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih.

3.3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah aturan yang diperlukan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel (Sugiyono, 2020:93). Dari data kualitatif diubah menjadi data yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan skala *likert* untuk tujuan analisis. Untuk tujuan analisis kuantitatif maka ditetapkan jawaban dari responden mendapat skor, yang terbagi dalam kategori penelitian yaitu sebagai berikut.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Penelitian

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2016

3.4 Instrumen Penelitian

Menurut Sukmadinata (2021:230), instrument penelitian adalah berupa tes yang bersifat mengukur, karena berisi tentang pertanyaan dan pertanyaan yang alternatif jawabannya memiliki standar jawaban tertentu, benar salah maupun skala jawaban. Instrumen yang berisi jawaban skala, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif ataupun skala garis. Instrument dalam penelitian ini menggunakan kuesioner / angket untuk mengukur variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2020:88). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah:

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.

2. Jika r hitung tidak positif serta r hitung $< r$ tabel maka variabel tersebut tidak valid.
3. Untuk nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 38, $df = n - 2$ dengan signifikansi (Sig 5%), jumlah data sebanyak 38 maka $df = 38 - 2$ yaitu 36 $df = 36$ maka didapat r tabel sebesar 0,329. Maka syarat validitas dari penelitian ini adalah 0,329 (lihat lampiran tabel r), jika korelasi (r) lebih besar dari 0,329 maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2021:89). Pengukuran realibitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika

memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Imam Ghozali, 2021 90).

3.5 Pengujian Asumsi Klasik

Syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan suatu penelitian adalah hubungan antar variabel dalam model harus linier (Noer, 2022:86). Langkah yang perlu dilakukan untuk pengujian awal dapat dilakukan dengan beberapa pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya sebagai berikut:

3.5.1 Uji Normalitas

Ghozali (2021:160) mengemukakan bahwa: “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal.”

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal layak dilakukan pengujian statistik. Dalam Penelitian ini untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak menggunakan cara yaitu melalui analisis grafik. Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik Histogram dari residualnya.

- a. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.

- b. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

3.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas salah satunya dapat dengan melihat penyebaran dari varian pada grafik *scatterplot* pada output SPSS. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas juga bisa menggunakan uji *rank-spearman* yaitu mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual hasil regresi. Jika nilai koefisien antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varians dari residual tidak homogen) (Ghozali, 2021:139).

3.6 Metode Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yang diteliti, yakni variabel kompensasi terhadap variabel lainnya yaitu kinerja karyawan. Adapun rumus yang penulis gunakan adalah Menurut (Sugiyono, 2020:86).

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan (Y)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

x = Kompensasi (X)

n = Jumlah Responden

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.7 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

3.7.1 Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi dimaksudkan untuk melihat hubungan dari dua hasil pengukuran atau dua variabel yang diteliti, untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X (kompensasi) dengan variabel Y (kinerja personil *security*) Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *pearson product moment correlation*. Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena data yang diperoleh berupa data interval yang diperoleh dari instrumen dengan menggunakan jenis skala *likert*. Seperti yang diungkapkan oleh RonnyKountur (2021:210) bahwa “data yang berskala interval atau rasio dapat menggunakan *pearson product moment*

correlation”. Hal senada juga diungkapkan oleh Iqbal Hasan (2021:61) “rumus koefisien korelasi Pearson (r), digunakan pada analisis korelasi sederhana untuk variabel interval/rasio dengan variabel interval/rasio”.

Menurut Sugiono (2017) korelasi adalah angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel setelah satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi hubungan variabel tersebut dikendalikan untuk dibuat tetap keberadaanya. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini akan menggunakan koefisien korelasi Pearson (*Pearson's product Moment Coefficient of Correlation*). Berdasarkan perhitungan menggunakan ketentuan nilai r yaitu :

Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interprestasi Nilai r
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Seldang
0,200 – 0,399	Lelmah
0,000 – 0,199	Sangat Lelmah

Sumber: Sugiyono, (2020:216)

3.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen ($X_1, X_2, \dots X_n$) secara serentak terhadap variabel independen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variable dependen. R^2 didapat dari nilai adjust R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikit pun variasi variabel dependen. Sebaliknya Menurut (Duli, 2019) R^2

sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Dantes (2022:164) Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individu untuk setiap variabel.

Hipotesis yang akan digunakan adalah:

H_0 = tidak terdapat pengaruh antara motivasi dengan efektivitas kerja pegawai.

H_1 = terdapat pengaruh antara motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai.

Pada tingkat keyakinan 95%, dimana uji t ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel.

H_0 diterima H_1 ditolak, apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 ditolak H_0 diterima, apabila $t_{hitung} \geq t_{table}$

3.9 Prosedur Penelitian

Prosedur yang ditempuh dalam penelitian ini dapat diuraikan ke dalam beberapa tahap, yakni sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan
 - a. Pembuatan surat izin.
 - b. Melakukan survei, yang dilakukan sebelum pelaksanaan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui wilayah atau tempat yang akan dijadikan lokasi penelitian.

- c. Pembuatan instrumen penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan

- a. Meminta izin kepada PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih untuk melakukan pengambilan data dan mendokumentasikan hasil pengambilan data.
- b. Melaksanakan wawancara atau kuisioner dengan para responden Personil *Security* pada PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih.

3. Tahap Pelaporan

Dalam bentuk skripsi tahap pelaporan ini meliputi beberapa hal, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan laporan Bab I, II, III
- b. Penyusunan laporan Bab IV, V
- c. Pengumpulan lampiran-lampiran
- d. Penyelesaian bagian muka skripsi
- e. Konsultasi Dosen Pembimbing
- f. Ujian sidang skripsi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan Trans Dana Profitri Kota Prabumulih

Trans Dana Profitri didirikan pada tahun 2002 di Jakarta, PT Trans Dana Profitri (TDP) adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang jasa pasokan barang dan jasa, transportasi barang berharga serta perdagangan umum. Pada tahun 2009 TDP melakukan ekspansi di bidang jasa Security Sevices, Cleaning Sevices dan Supporting Services, PT Trans Dana Profitri merupakan perusahaan Outsourcing yang saat ini di naungi PT Bass Oil Sukananti Limited yang bergerak dalam bidang migas yang bekerja sama dengan PT Pertamina dan berada di Komplek Pertamina Prabumulih, beralamat di Jl. Pramuka, PT Bass Oil Sukananti Limited, Komplek Pertamina, Kec.Prabumulih Barat, Kota Prabumulih.

4.1.2 Visi Misi

4.1.2.1 Visi

Menjadi mitra kerja terpercaya dalam bidang penyediaan dan pengelolaan jasa sumber daya manusia dengan memenuhi semua kebutuhan jasa keamanan dan tenaga kerja yang professional, terlatih, dan siap pakai.

4.1.2.2 Misi

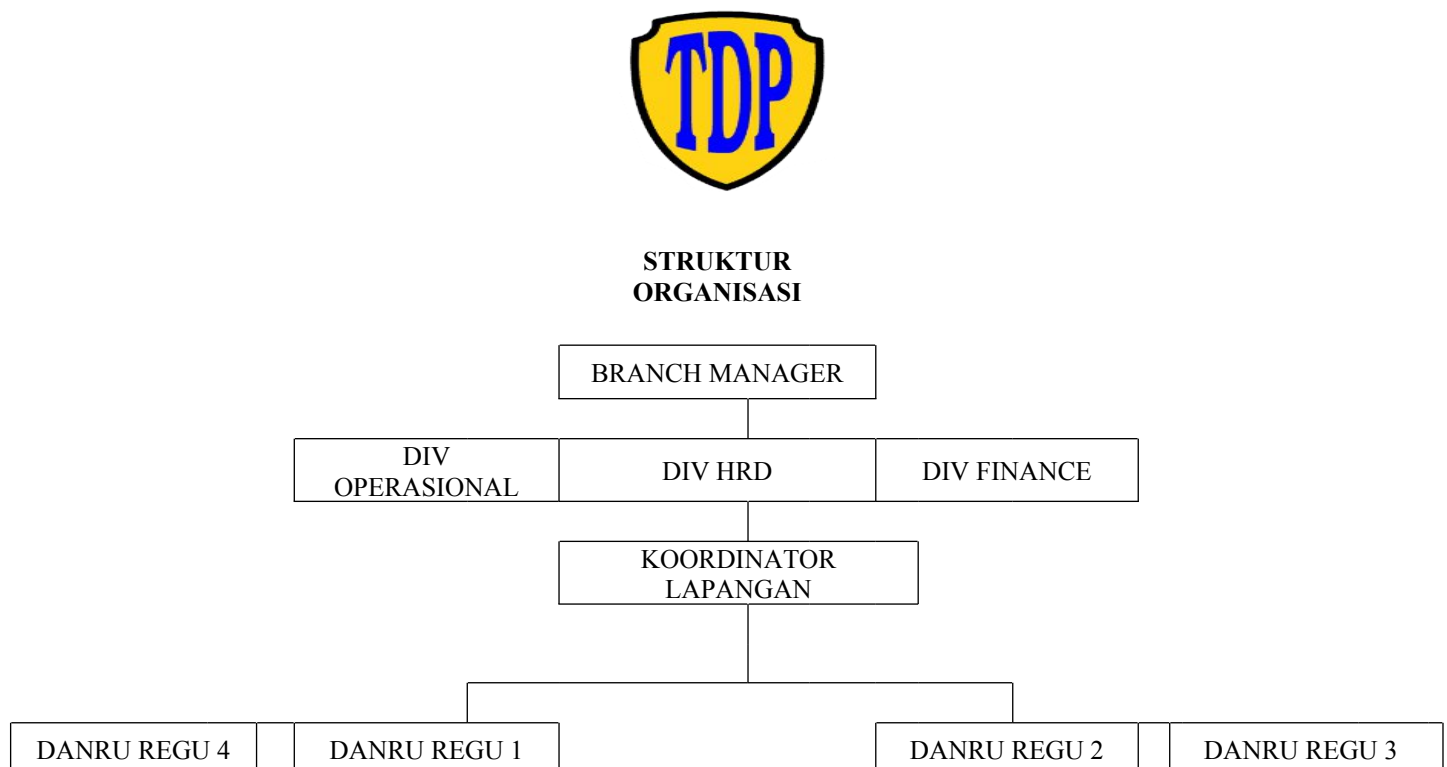
1. Memberikan pelayanan dengan kualitas yang maksimal dan harga yang kompetitif serta mencetak SDM yang memiliki daya saing tinggi

melalui pengelolaan yang professional demi kepuasan pelanggan.

2. Memberikan penghargaan kepada para pegawai melalui pemberian kesejahteraan yang memadai, penyediaan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman, serta kesempatan untuk pengembangan karir.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang terdapat di PT Trans Dana Profitri adalah tipe struktur organisasi garis (*line organization*), dimana terdapat garis wewenang yang menghubungkan secara vertikal antara atasan dan bawahan dengan satu garis wewenang. Dapat dilihat pada gambar 4.1



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: PT Trans Dana Profitri, 2025

4.1.3.1 Tugas dan Fungsi

1. Manager

Orang yang bertanggung jawab untuk mengarahkan usaha yang bertujuan membantu organisasi dalam mencapai sasarannya. Adapun tanggung jawab dan wewenang antara lain sebagai berikut:

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab atas kerugian yang didapatkan perusahaan termasuk keuntungan perusahaan.
- d. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.

2. Human Resources Deveploment (HRD)

Human Resources Deveploment (HRD) departemen dari perusaahn yang tugas utamanya mengelola sumber daya manusia di perusahaan, mulai dari tugas utamanya mengelola sumber daya manusia di perusahaan, mulai dari tugas perencanaan yang sering disebut perencanaan SDM.

- a. Untuk menentukan personil security mana yang sangat berpotensi untuk memajukan perusahaan tersebut.
- b. Untuk mengontrol pelaksanaan birokrasi dan perundang-undangan dan juga memilah mana aturan yang cocok diterapkan di perusahaan atau yang tidak.

- c. HRD yang bertanggung jawab membuat deskripsi pekerjaan dan apa saja spesifikasi kerja yang akan dilakukan.

3. *Divisi Finance*

Finance departemen diperusahaan yang mengontrol pemasukan dan pengeluaran serta kestabilan keuangan perusahaan. Adapun tanggung jawab dan wewenang antara lain sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab dalam mengawasi, laba rugi perusahaan
- b. Mencatat dan melakukan kotrol setiap dana keluar dan masuk
- c. Mengatur agar keuangan perusahaan tetap stabil

4. *Divisi Operasional*

Merupakan jabatan dalam suatu struktur perusahaan yang bertanggung jawab untuk menjalankan kegiatan sehari-hari perusahaan agar berjalan dengan lancar, efisien dan sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan.

5. *Koordinator Lapangan*

Merupakan jabatan yang dimiliki seseorang yang bertugas untuk mengoordinasikan dan mengawasi kegiatan di lapangan, agar kegiatan berjalan sesuai rencana, efisien, dan efektif, serta mengawasi dan mengontrol kualitas pekerjaan.

Koordinator lapangan di bantu Komandan Regu untuk memimpin dan mengawasi regu.

- a. Danru Regu 1
- b. Danru Regu 2
- c. Danru Regu 3

d. Danru Regu 4

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap kinerja personil *security*. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada setiap responden. Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 38 orang responden, dimana dari 38 kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau akan memberi gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, akan dapat diketahui identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena dari karakteristik umum tersebut terdapat pula karakteristik khusus meliputi : usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden dalam penelitian, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	100%
	Jumlah	38	100

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa pegawai security didominasi laki-laki. Dari data tersebut di atas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi laki-laki sebanyak 38 orang dengan tingkat persentase 100%

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi responden berdasarkan usia-usia menguraikan atau menggambarkan usia responden dalam penelitian, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	21 - 30 Tahun	15	39,5%
2	31 – 40 Tahun	14	36,8%
3	41 – 50 Tahun	9	23,7%
	Jumlah	38	100

Sumber : data primer diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan yang paling banyak adalah mereka yang berada pada usia 21 – 30 tahun sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 39,5%, diikuti usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase 36,8%, kemudian usia 41 – 50 tahun sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 23,7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang berusia antara range 21 - 30

tahun lebih dominan dibandingkan dengan usia lainnya sebagai responden dalam penelitian ini.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi pendidikan responden menjelaskan uraian tingkat pendidikan responden, sehingga dalam deskripsi pendidikan terakhir responden maka dapat dikelompokkan yaitu : SMA, D3, Sarjana. Untuk lebih jelasnya akan disajikan proporsi persentase responden menurut tingkat pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	17	44,7%
2	D3	8	21,1%
3	S1	13	34,2%
	Jumlah	38	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 yaitu Berdasarkan pendidikan pegawai memiliki pendidikan SMA sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 44,7% dan pendidikan D3 sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 21,1% sedangkan pendidikan S1 sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase 34,2%. Proporsi responden didominasi tingkat pendidikan terakhir SMA. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar personil *security* yang bekerja pada kantor PT Trans Dana Profitri (TDP) Kota Prabumulih mempunyai tingkat pendidikan terakhir sebagai SMA.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Identifikasi responden berdasarkan masa kerja menguraikan atau menggambarkan masa kerja responden dalam penelitian, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	kurang dari 6 tahun	12	31,6%
2	6 – 10 tahun	15	39,5%
3	10 – 20 tahun	11	28,9%
	Jumlah	38	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Data tabel 4.4 tersebut menunjukkan bahwa dari 38 responden penelitian ini mempunyai masa kerja terbesar terdapat pada masa kerja kurang dari 6 tahun sebanyak 12 orang atau persentase 31,6%, masa kerja rentang antara 6 – 10 tahun sebanyak 15 orang atau persentase 39,5%, masa kerja yang paling minimal terdapat pada masa kerja antara 10 sampai dengan 20 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau persentase 28,9%. Masa kerja adalah cukup lamanya seorang personil *security* menjalankan profesi sebagai pekerja. Dengan masa kerja yang cukup lama diharapkan mempunyai pengalaman, profesionalisme serta kinerja semakin tinggi.

4.3 Deskripsi Analisis Tanggapan Responden

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan melalui pembagian kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 38 orang. Bahwa tanggapan responden terkait dengan variabel kompensasi terhadap kinerja personil *security*, dalam hal ini jawaban tersebut terdapat tingkat interval pada penelitian ini yaitu : skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk tidak setuju (TS), skor 3 untuk netral (N), skor 4 untuk setuju (S), dan skor 5 untuk sangat setuju (SS).

Pada kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, melainkan dari angka 1 hingga 5. Oleh karena itu angka yang dihasilkan akan dimulai dengan rentang angka sebesar 1,00. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Ferdinand, 2011:292), maka interval dari kriteria penilaian sebagai berikut :

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 = Kurang Baik

2,60 – 3,39 = Cukup Baik

3,40 – 4,19 = Baik

4,20 – 5,00 = Sangat Baik

4.3.1 Indeks Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi (X)

Kompensasi menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada personil *security* dengan baik. Penelitian ini menggunakan 38 item kuesioner untuk mengukur kompensasi mengenai pemberian kompensasi

kepada personil *security* PT Trans Dana Profitri (TDP) Kota Prabumulih. Hasil tanggapan terhadap kompensasi dapat dijelaskan pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi (X)

No	Item	Penilaian Responden Terhadap Kompensasi (X)										
		Sangat Tidak Baik STB(1)		kurang Baik KB (2)		Cukup Baik CB (3)		Baik B (4)		Sangat Baik SB (5)		$\bar{X}$
1.	Gaji saya dibayar setiap akhir bulan	1	1	1	2	7	21	14	56	15	75	4,08
2.	Gaji yang saya terima berdasarkan tingkat pendidikan	-	-	1	2	7	21	18	72	12	60	4,08
3.	Insentif yang diberikan berdsarkan dari hasil kerja yang melebihi target	-	-	1	2	8	24	19	76	10	50	4,00
4.	Saya Menerima bonus pada akhir tahun	-	-	1	2	7	21	16	64	14	60	3,87
5.	Perusahaan memberikan asuransi kepada setiap personil security	-	-	-	-	8	24	19	76	11	55	4,08
6.	Saya diberikan hak cuti setiap tahunnya	-	-	-	-	8	24	17	68	13	65	4,13
7.	Saya mendapatkan tunjangan hari raya	-	-	1	2	6	18	17	68	14	60	3,89
8.	Perusahaan tetap membayar gaji personil security saat tidak masuk kerja	-	-	-	-	7	21	17	68	14	60	3,92
9.	Perusahaan membayarkan lembur saat bekerja diluar jam kerja normal	-	-	2	4	2	6	16	64	18	90	4,32
10.	Perusahaan memberikan saya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	1	2	7	21	15	60	15	75	4,16
Total Rata-rata Variabel Kompensasi (X)												4,05

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang baik terhadap aspek dari kompensasi yang diberikan oleh PT Trans Dana Profitri (TDP) Kota Prabumulih, dengan nilai rata-rata senilai 4,05 hal ini perlu dipertahankan atau ditingkatkan lagi oleh pihak perusahaan, untuk nilai rata-rata yang sangat baik ada pada pertanyaan nomor sembilan tentang “Perusahaan membayarkan lembur saat bekerja diluar jam kerja normal” dengan nilai rata sebesar 4,32 Artinya responden mendapatkan kompensasi yang sangat baik dari Kantor PT Trans Dana Profitri (TDP) Kota Prabumulih, hal ini perlu untuk dipertahankan. Mungkin ada item atau kebijakan yang perlu diperbaiki sesuai dengan nilai rata-rata terendah pada pertanyaan nomor empat tentang “Saya Menerima bonus pada akhir tahun” senilai 3,87 yang sudah baik tetapi masih bisa ditingkatkan yang lebih baik lagi.

4.3.2 Indeks Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Personil *Security* (Y)

Kinerja Personil *security* menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada personil *security* dengan baik. Penelitian ini menggunakan 10 item kuesioner untuk mengukur kinerja personil *security* mengenai kinerja personil *security* PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih. Hasil tanggapan terhadap kinerja personil *security* dapat dijelaskan pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Personil *Security* (Y)

No	Item	Penilaian Responden Terhadap Kinerja Personil <i>Security</i> (Y)										
		Sangat Tidak Baik STB(1)		kurang Baik KB (2)		Cukup Baik CB (3)		Baik B (4)		Sangat Baik SB (5)		$\bar{X}$
1.	Dengan kompensasi yang diberikan menjadikan pekerjaan saya lebih berkualitas	-	-	-	-	6	18	18	72	14	60	3,95
2.	Dengan kompensasi yang diberikan membuat saya lebih terampil dalam menyelesaikan tugas	-	-	-	-	6	18	16	64	16	80	4,26
3.	Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan menjadikan saya lebih banyak menyelesaikan tugas	-	-	-	-	6	18	18	72	14	60	3,95
4.	Dengan kompensasi yang diberikan menjadikan saya lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	-	7	21	16	64	15	75	4,21
5.	Dengan kompensasi yang diberikan membuat saya lebih tepat waktu untuk masuk kerja	-	-	-	-	6	18	19	76	13	65	4,18
6.	Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan membuat saya lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	-	7	21	17	68	14	60	3,92
7.	Kompensasi yang diberikan perusahaan membuat saya lebih hemat dalam menggunakan sumber daya perusahaan	-	-	-	-	6	18	16	64	16	80	4,26
8.	Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan	-	-	-	-	6	18	18	72	14	60	3,95

	menjadikan saya lebih mandiri dalam bekerja											
9.	Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan membuat anda lebih setia terhadap perusahaan	-	-	-	-	7	21	14	56	17	85	4,26
10.	Kompensasi yang diberikan perusahaan menjadikan anda lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan	-	-	-	-	6	18	16	64	16	80	4,26
Total Rata-rata Variabel Kinerja Personil <i>Security</i> (Y)												4,12

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang baik terhadap aspek dari kinerja personil *security* yang diberikan oleh PT Trans Dana Profitri (TDP) Kota Prabumulih, dengan nilai rata-rata senilai 4,12 hal ini perlu dipertahankan atau ditingkatkan lagi oleh pihak perusahaan, untuk nilai rata-rata yang sangat baik ada pertanyaan 4 item salah satunya tentang “pemberian kompensasi yang berarti dapat meningkatkan kinerja personil *security*” dengan nilai rata sebesar 4,26 Artinya responden mendapatkan kinerja yang sangat baik dari PT Trans Dana Profitri (TDP) Kota Prabumulih, hal ini perlu untuk dipertahankan. Mungkin ada item atau kebijakan yang perlu diperbaiki sesuai dengan nilai rata-rata terendah pada pertanyaan nomor delapan tentang “Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan membuat saya lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan” senilai 3.92 yang sudah baik tetapi masih bisa ditingkatkan yang lebih baik lagi.

4.4 Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrument dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data. Pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

4.4.1 Uji Validitas

Suatu instrument yang dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sebab suatu instrument yang dikatakan valid apabila suatu instrument penelitian dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Nilai Rhitung yang berada dalam kolom *Corrected item table Correlation*.

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam setiap item pertanyaan suatu kuesioner, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan menbandingkan nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) yang ditemukan dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikan 5% adalah r_{tabel} sebesar 0,329 ($df = n - 2 = 38 - 2 = 36$). Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka butir item soal pertanyaan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur (Ghozali, 2018).

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap dua kuesioner penelitian yaitu, kuesioner untuk variabel kompensasi (X), dan kuesioner untuk variabel kinerja personil *security* (Y). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut.

4.4.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	37.24	27.645	.739	.905
K2	37.24	29.050	.763	.903
K3	37.32	30.168	.632	.910
K4	37.18	29.560	.669	.908
K5	37.24	30.510	.648	.910
K6	37.18	29.776	.715	.906
K7	37.16	29.110	.749	.904
K8	37.13	29.739	.734	.905
K9	37.00	30.432	.563	.914
K10	37.16	29.272	.692	.907

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas ditabel 4.7 diketahui untuk variabel motivasi personil *security* pertanyaan 1 sampai 10 valid karena $R_{hitung} > R_{tabel}$, yaitu nilai *corrected item total correlation*nya lebih dari r tabel yaitu 0,329. Berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.4.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Personil *Security* (Y)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Personil *Security* (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	38.05	23.132	.660	.896

KK2	38.00	22.973	.662	.896
KK3	38.05	24.051	.514	.905
KK4	38.05	22.484	.720	.893
KK5	38.08	23.048	.687	.895
KK6	38.08	22.669	.703	.894
KK7	38.00	22.973	.662	.896
KK8	38.05	23.889	.539	.904
KK9	38.00	22.270	.731	.892
KK10	38.00	22.432	.749	.891

Sumber : Data Primer Penelitian Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas ditabel 4.8 diketahui untuk variabel motivasi pertanyaan 1 sampai 10 valid karena $R_{hitung} > R_{tabel}$, yaitu nilai *corrected item total correlation*nya lebih dari r tabel yaitu 0,329. Berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.4.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan (*reliable*) dalam mengukur suatu pengukuran, dalam arti bahwa jika pengukuran dilakukan berulang kali akan memberikan hasil yang sama dalam setiap pengukuran. “Suatu variabel dinyatakan *reliable* atau handal bila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ($Cronbach's Alpha > 0,60$), maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau dihandalkan” (Ghozali, 2018). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil uji reliabilitas berikut:

Tabel 4.9
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Nilai r	Tingkat reliabilitas
0,0 – 0,20	Kurang Reliabel

0,20 – 0,40	Agak Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Arikunto (2011:75)

Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Pengujian Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	10

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai yang sangat *reliabel*, hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.11
Pengujian reliabilitas Variabel Kinerja Personil *Security* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja personil *security* memiliki nilai yang sangat *reliabel*, hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Menurut Ghozali, (2012:164), Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Plot of Regression Standardized Residual*. atau dengan melihat histogram residualnya.



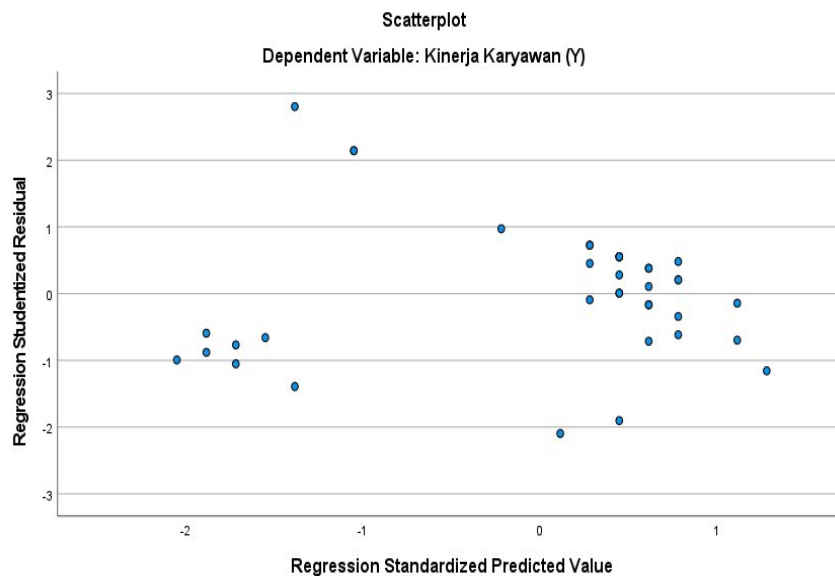
Gambar 4.2

Grafik Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa sebuah distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari *residual* pengamatan yang lain, berikut hasil uji:



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Secara grafis dapat dilihat apakah terjadi problem heteroskedastisitas atau tidak yakni dengan melihat dari *Multivariate Standardized Scatterplot*. Mendeteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu

vertikal, maka model regresi bersifat homogeny atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Uji Statistik

4.6.1 Analisis Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja personil *security* (Y) di kantor PT Trans Dana Profitri (TDP) Kota Prabumulih. Perhitungan statistik analisis regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistical Pogram for Social Science*) versi 27 *Statistic*.

Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat dari pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.986	4.251		3.761	.001
	Kompensasi (X)	.636	.102	.721	6.245	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personil Security (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh dari nilai *constant* (a) sebesar 15,986 sedangkan nilai (b/kofisien regresi) dari variabel kompensasi sebesar 0,636. Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,986 + 0,636 X + e$$

Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi sederhana berarti bahwa:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 15,986 dan bernilai positif, nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X), bernilai 0 tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja personil *security* (Y) adalah sebesar 0,636.
- 2) Nilai koefisien regresi X sebesar 0,636 dan bernilai positif, artinya jika variabel kompensasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja personil *security* (Y) akan meningkat sebesar 0,636.

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial.

4.7 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R²)

4.7.1 Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi:

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.507	3.723
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)				
b. Dependent Variable: Kinerja Personil security (Y)				

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai r (korelasi) sebesar 0,721 nilai ini berada di interval koefisien 0,600 – 0,799. Artinya kompensasi memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kinerja personil *security*.

4.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS *For Windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.507	3.723
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)				
b. Dependent Variable: Kinerja Personil security (Y)				

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.14 juga diperoleh nilai *R Square* sebesar sebesar 0,520. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) secara parsial persentase sumbangan pengaruh variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent (kinerja personil *security*), memiliki kontribusi sebesar 52,0% terhadap kinerja personil *security*. Menurut Afandi, (2021) ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja,

kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

4.8 Hasil Uji Hipotesis

4.8.1 Hasil Uji t (Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji parsial dapat dilakukan melalui statistik uji t dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dasar pengambilan keputusan dengan t tabel sebagai berikut:

- Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, pengaruh variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependent adalah signifikan.
- Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent adalah tidak signifikan.

Hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui uji t seperti pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.986	4.251		3.761	.001
	Kompensasi (X)	.636	.102	.721	6.245	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personil security (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh t tabel menggunakan rumus *degree of freedom* dengan uji satu sisi pada tingkat derajat kesalahan $\alpha = 5\%$, $t(\alpha/2; n-k) = t(0,05/2 : 38-$

2) = $0,025 : 36 = 2,028$. Diketahui hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki t-hitung sebesar 6.245 lebih besar ($>$) daripada t-tabel sebesar 2,028. Atau nilai sig = 0,000 ($<$) 0,05. Artinya, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil *security*.

4.9 Pembahasan

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistik menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja personil *security* di kantor PT Trans Dana Profitri Kota Prabumulih sebagai berikut:

4.9.1 Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja personil *Security*

Untuk menguji keberartian model regresi untuk variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial:

Hasil uji t pada variabel kompensasi (X) diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil *security*. Sementara itu variabel motivasi atau X mempunyai t_{hitung} yakni 6.245 dengan $t_{tabel} = 2,028$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) memiliki kontribusi terhadap kinerja personil *security* (Y). Hipotesis diterima.

Berdasarkan analisa regresi diperoleh koefisien determinasi (*R-Square*) yang diperoleh dari kompensasi terhadap kinerja personil *security* adalah sebesar 0,520. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja personil *security*

adalah sebesar 52,0% artinya kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 52,0% dalam meningkatkan kinerja personil *security* sedangkan sisanya 48% dipengaruhi faktor faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pelatihan, kepuasan kerja dan lain-lain.

Pada hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil *security*. Pengaruh ini ditunjukkan pada uji t (parsial) dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Pada hasil uji regresi linier sederhana, nilai koefisien kompensasi bernilai positif artinya kompensasi searah atau berbanding lurus terhadap kinerja personil security PT Trans Dana Profitri (TDP) Kota Prabumulih, sehingga semakin baik kompensasi yang diterima personil *security* maka kinerja personil *security* PT Trans Dana Profitri (TDP) Kota Prabumulih akan mengalami peningkatan sehingga Hipotesis diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada bagian bab sebelumnya telah dijelaskan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja personil *security* pada PT Trans Dana Profitri (TDP) Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikaji dengan menggunakan teori-teori yang mendukung, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja personil *security* PT Trans Dana Profitri (TDP) Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t-statistik/t hitung terhadap t-tabel yaitu t-tabel sebesar 2,028 lebih kecil t-statistik/thitung yaitu 6.245.
2. Dari hasil uji determinasi memberikan R *Square* sebesar 0,520. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial persentase sumbangan pengaruh variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent (kinerja personil *security*), sebesar 52,0%. Atau variabel independent (kompensasi) mampu menjelaskan sebesar 52,0% variabel dependent (kinerja personil *security*), sedangkan sisanya 48,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya variabel pelatihan, kepuasan kerja dll.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran terhadap hasil penemuan ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan memberikan perhatian lebih bagaimana cara meningkatkan kompensasi personil *security* karena kompensasi yang tinggi tentunya juga meningkatkan kinerja personil *security*. Untuk mewujudkan kompensasi dan kinerja personil *security* yang tinggi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti, meninjau kembali struktur gaji, memberikan insentif berbasis kinerja, dan menawarkan *benefit* tambahan seperti tunjangan kesehatan, asuransi, atau fasilitas lainnya.

2. Bagi Personil *Security*

Untuk meningkatkan kinerja personil *security*, fokus pada pengembangan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Berikan pelatihan, pengakuan, dan insentif yang sesuai, serta ciptakan komunikasi yang efektif dan lingkungan yang positif.

3. Bagi Pembaca

Bagi seluruh pembaca diharapkan untuk membaca penelitian-penelitian lainnya yang seirama dengan penelitian ini guna untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat dan menghindari terjadinya kesalahan dalam pengambilan informasi dan pengetahuan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, kompetensi, fasilitas kerja,

budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. sehingga dapat dijadikan sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Christine dkk, 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan kepuasan kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pasar Kota Tanjung Balai. *In Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Universitas Asahan*.
- Ghozali, Imam. 2018. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Imam Ghozali, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Davis, 2020. Pengertian dana Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mangkunegara, A.A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Remaja Rosda karya
- Mulyati, 2016. *Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia di Kelas Tinggi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Murty dan Hudiwinarsih, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam. *EQUILIBRIA*
- Mahmudi, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Muchdarsyah Sinungan, 2021. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Salemba Empat
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2020. *Penyusunan Karya Ilmiah*. Bandung: Sinar Baru
- Nanang Fattah, 2021. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Riduan, Malik. 2015. Teori motivasi dan Aplikasi. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Retnowati & Widia. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Steppen P. Robbin, 2020. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta,
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin. (2019). *Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava-Lava Hostel dan Resto Probolinggo* Bandung: Alfabeta
- Suryabrata. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Ruky, 2019. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Umi Narimawati. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media
- Umar, H.200. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERSONIL *SECURITY* PADA PT TRANS DANA PROFITRI KOTA PRABUMULIH

Informasi Umum

Nama :

Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan

Umur :Tahun

Pendidikan terakhir : SMA/SMK/D1/D3/S1/S2/S3

Lama bekerja :

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu/Saudar (i) membaca pernyataan dengan cermat sebelum mengisi.
2. Daftar pernyataan di bawah ini hanya semata-mata data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
3. Berilah tanda (√) yang menjadi jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara (i) disalah satu nomor yang tersedia.
4. Jawaban terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RG), Tidak Setuju(TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

KOMPENSASI (X)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Gaji saya dibayarkan setiap akhir bulan					
2	Gaji yang saya terima berdasarkan tingkat pendidikan					
3	Insentif yang diberikan berdasar dari hasil kerja yang melebihi target					
4	Saya menerima bonus pada akhir tahun					

5	Perusahaan memberikan asuransi kepada setiap karyawan					
6	Saya diberikan hak cuti setiap tahunnya					
7	Saya mendapatkan tunjangan hari raya					
8	Perusahaan tetap membayar gaji karyawan saat tidak masuk kerja					
9	Perusahaan membayarkan lembur saat bekerja diluar jam kerja normal					
10	Perusahaan memberikan saya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Dengan kompensasi yang diberikan menjadikan pekerjaan saya lebih berkualitas					
2	Dengan kompensasi yang diberikan membuat saya lebih terampil dalam menyelesaikan tugas					
3	Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan menjadikan saya lebih banyak menyelesaikan tugas					
4	Dengan kompensasi yang diberikan menjadikan saya lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Dengan kompensasi yang diberikan membuat saya lebih tepat waktu untuk masuk kantor					
6	Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan membuat saya lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Kompensasi yang diberikan perusahaan membuat saya lebih hemat dalam menggunakan sumber daya perusahaan					
8	Kompensasi yang diberikan perusahaan menjadikan saya lebih mandiri dalam bekerja					
9	Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan membuat anda lebih setia terhadap perusahaan					
10	Kompensasi yang diberikan perusahaan menjadikan anda lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan					

Frequencies

		Statistics									
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		K1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	1	2.6	2.6	5.3
	3	7	18.4	18.4	23.7
	4	14	36.8	36.8	60.5
	5	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

		K2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	7	18.4	18.4	21.1
	4	18	47.4	47.4	68.4
	5	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

		K3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6

	3	8	21.1	21.1	23.7
	4	19	50.0	50.0	73.7
	5	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	7	18.4	18.4	21.1
	4	16	42.1	42.1	63.2
	5	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	21.1	21.1	21.1
	4	19	50.0	50.0	71.1
	5	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	21.1	21.1	21.1
	4	17	44.7	44.7	65.8
	5	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

K7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	6	15.8	15.8	18.4

	4	17	44.7	44.7	63.2
	5	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

K8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	18.4	18.4	18.4
	4	17	44.7	44.7	63.2
	5	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

K9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.3	5.3	5.3
	3	2	5.3	5.3	10.5
	4	16	42.1	42.1	52.6
	5	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

K10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	7	18.4	18.4	21.1
	4	15	39.5	39.5	60.5
	5	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.507	3.723

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540.507	1	540.507	39.005	.000 ^b
	Residual	498.861	36	13.857		
	Total	1039.368	37			

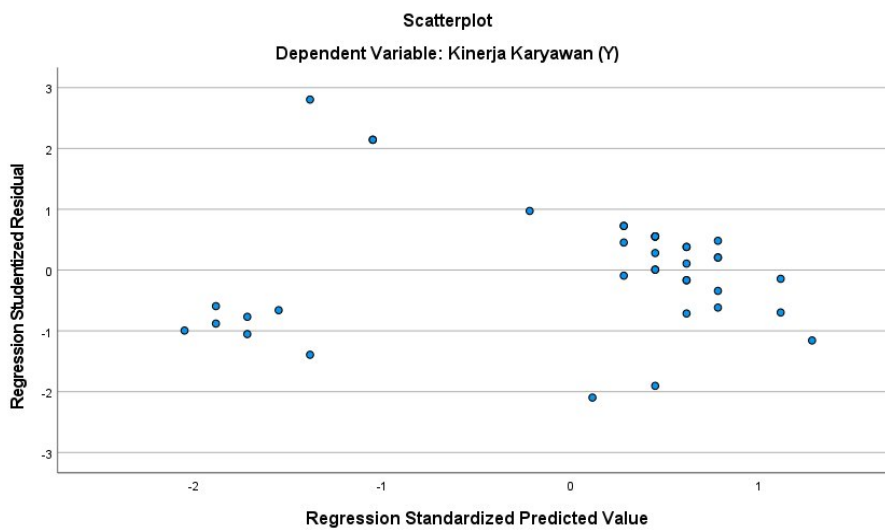
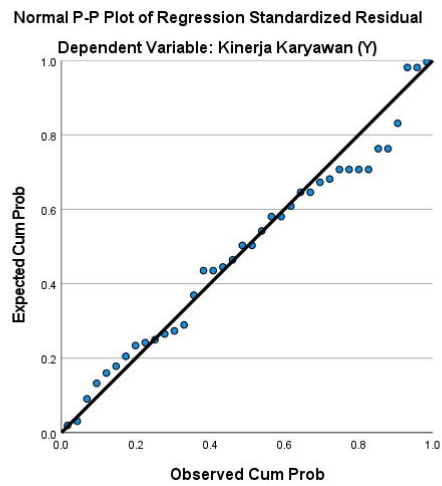
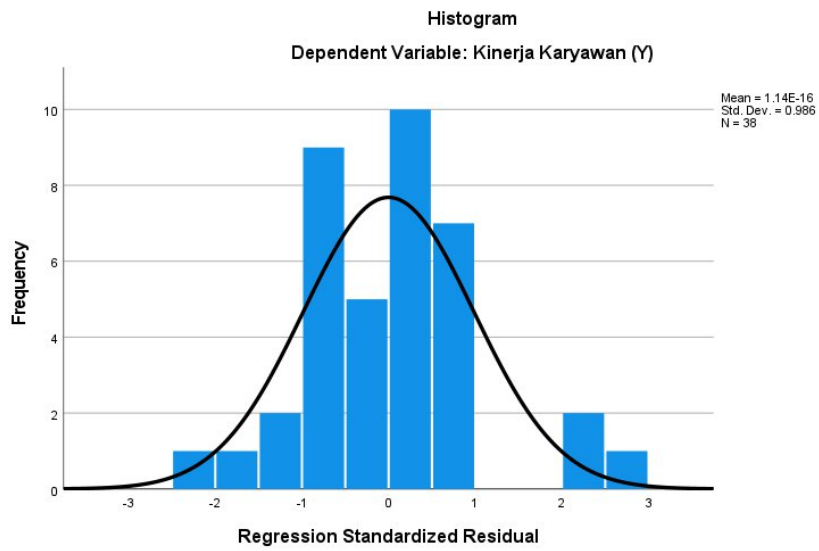
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.986	4.251		3.761	.001
	Kompensasi (X)	.636	.102	.721	6.245	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	38.05	23.132	.660	.896
KK2	38.00	22.973	.662	.896
KK3	38.05	24.051	.514	.905
KK4	38.05	22.484	.720	.893
KK5	38.08	23.048	.687	.895
KK6	38.08	22.669	.703	.894
KK7	38.00	22.973	.662	.896
KK8	38.05	23.889	.539	.904
KK9	38.00	22.270	.731	.892
KK10	38.00	22.432	.749	.891

Frequencies

Statistics

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

KK1

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	6	15.8	15.8	15.8
	4	18	47.4	47.4	63.2
	5	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15.8	15.8	15.8
	4	16	42.1	42.1	57.9
	5	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15.8	15.8	15.8
	4	18	47.4	47.4	63.2
	5	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	18.4	18.4	18.4
	4	16	42.1	42.1	60.5
	5	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15.8	15.8	15.8
	4	19	50.0	50.0	65.8

	5	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	18.4	18.4	18.4
	4	17	44.7	44.7	63.2
	5	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15.8	15.8	15.8
	4	16	42.1	42.1	57.9
	5	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15.8	15.8	15.8
	4	18	47.4	47.4	63.2
	5	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	18.4	18.4	18.4
	4	14	36.8	36.8	55.3
	5	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15.8	15.8	15.8
	4	16	42.1	42.1	57.9
	5	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	