



**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA CV. MUTIARA KRATON SOLO**

Proposal

Diajukan Oleh :

Nanang Sulistiawan

021115507

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

FEBUARI 2020

ABSTRAK

NANANG SULISTIAWAN NPM 021115507. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada CV Mutiara Kraton Solo. Pembimbing: NANCY YUSNITA dan ANGKA PRIATNA. 2020

CV. Mutiara Kraton Solo berdiri pada tanggal 1 juni tahun 2008, Mutiara Kraton Solo adalah perusahaan yang bergerak di bidang pupuk organik. CV. Mutiara Kraton Solo telah mampu bertahan dan menyesuaikan dengan persaingan yang terjadi saat ini. Pada saat ini program kompensasi karyawan di CV. Mutiara Kraton Solo sudah berjalan cukup baik, akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan memandang kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, dan kinerja karyawan menjadi menurun. Indikator yang dijadikan pernyataan oleh peneliti merupakan bentuk-bentuk program kompensasi dan kinerja karyawan yang didasarkan atas penjelasan para ahli mengenai arti kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Kraton Solo. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif korelasional. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, kuesioner dan data langsung dari perusahaan, responden pada penelitian ini sebanyak 44 orang. Metode analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Koefisien Korelasi Rank Spearman, dengan menggunakan SPSS 23. Menggunakan Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis Statistik.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat pada variabel program kompensasi dengan kinerja karyawan, didapat nilai korelasi sebesar 0,637 Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 40,57% sedangkan sisanya 59,43% dijelaskan oleh faktor lain diluar program kompensasi, nilai thitung adalah sebesar 5,361 dan ttabel sebesar 1,682, maka thitung > ttabel ($5,361 > 1,682$) artinya terima H_a tolak H_0 , hal ini menunjukkan jika program kompensasi naik maka kinerja karyawan juga naik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Kraton Solo.

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, CV. Mutiara Kraton Solo, Program Kompensasi, Kinerja Karyawan*

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SIDANG SKRIPSI DAN KOMPREHENSIF

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal: / / dan berakhir tanggal: / /

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Nanang Sulistiawan
NPM : 021115507
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Skripsi
Ketua Komisi : Dr. Nancy Yusnita, SE., MM
Anggota Komisi : Angka Priatna ,SE.,MM
Judul Skripsi : Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada CV. Mutiara Kraton Solo

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

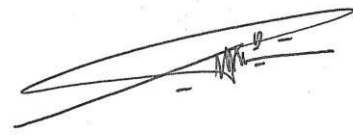
Menyetujui

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)



(Angka Priatna ,SE.,MM)

Mengetahui

Ketua Program Studi,

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

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul **“HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. MUTIARA KRATON SOLO”**, adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dalam penulisan proposal penelitian tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
5. Bapak angka priatna, SE., MM . Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
6. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
8. Terimakasih kepada HRD CV. Mutiara kraton solo, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh pegawai bagian pemasaran CV. Mutiara kraton solo, yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melakukan penelitiannya.
10. Bapak Maryono dan Ibu Katni , kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat, dukungan dan doa'nya.
11. Teman-teman kelas M Manajemen angkatan 2015 dan teman-teman konsentrasi MSDM. Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat saya dari wisma kardus Agung, Miftahudin, Burhanudin, Chandra yang tidak pernah lupa memberikan dukungan dan motivasi kepada saya. Ucapan terimakasihku untuk kalian semua yang terbaik.
13. Teman-teman seperjuangan penulis Indra, Ario, Saiful, Gani, mas kiki, robi nur sita. Terima kasih udah mau sharing dan membantu. Semangat berjuang.
14. Khafit, Gigih, pacar belum punya, fahreza, luthfi, fang, Terima kasih untuk support yang tidak pernah berenti dari sejak awal penyusunan sampai sekarang. Sukses untuk kalian semua.
15. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih baik dimasa mendatang. Harapan penulis, semoga proposal penelitian ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Bogor, 02/ 11 /2020

Penulis

Nanang sulistiawan

021115507

DAFTAR ISI

COVER

ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HAK CIPTA	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah	4
1.2.1 Perumusan Masalah	4
1.2.2 Identifikasi masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1. Maksud penelitian	5
1.3.2. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
1.4.1. Kegunaan Praktis	5
1.4.2. Kegunaan Akademis	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2. Kompensasi	15
2.2.1. Pengertian Kompensasi	15
2.2.2. Tujuan Kompensasi.....	16

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	19
2.2.4 Indikator Kompensasi	20
2.3 Kinerja Karyawan	21
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.3.3 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja	23
2.3.4 Indikator Kinerja	24
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	25
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	25
2.4.2 Kerangka Pemikiran	27
2.5. Hipotesis Penelitian	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1 Objek Penelitian	30
3.2.2. Unit Analisis	30
3.2.3. Lokasi Penelitian	30
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1. Jenis Data Penelitian	30
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	30
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	31
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	32
3.6. Metode Pengumpulan Data	32
3.7. Uji kualitas data.....	34
3.7.1. Uji validitas	34
3.7.2. Uji realibilitas	36
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data	38
3.8.1 Analisis Deskriptif	38
3.8.2 Analisis Kuantitatif	39
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	39
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)	40

3.8.5 Uji hipotesis koefisien korelasi dengan uji t.....	41
3.9 Uji hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	43
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	43
4.1.2 Visi dan Misi CV. Mutiara Kraton Solo	43
4.1.3 Struktur Organisasi	44
4.1.4 Profil responden	46
4.2 Analisis Data	49
4.2.1 Analisis Deskriptif	49
4.2.1.1 Program Kompensasi Pada CV.Mutiara Kraton Solo... 49	
4.2.1.2 kinerja karyawan Pada CV.Mutiara Kraton Solo..... 58	
4.3 Analisis/ pembasahan program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Kraton Solo	65
4.3.1 Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i>	65
4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi	65
4.3.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	68
5.2 Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Jenis Pemberian Kompensasi CV Mutiara Kraton Solo 2017-2019.....	2
Tabel 1.2 Target, Realisasi dan Peresentase Pencapaian Penjualan	2
Tabel 1.3 Data <i>Turnover</i> Karyawan Tahun 2017 – 2019.....	3
Tabel 1.4 Rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan CV. Mutiara Kraton Solo.....	3
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	31
Tabel 3.2 Skala Lickert Pemberian Kompesasi	33
Tabel 3.3 Skala Lickert Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Program Kompensasi	37
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan	40
Tabel 3.6 Kriteria Uji Reabilitas	407

Tabel 3.7 Hasil uji reabilitas program kompensasi	37
Tabel 3.8 Hasil uji reabilitas kinerja karyawan.....	38
Tabel 3.9 Koefisien Korelasi Dan Tafsirannya.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Lamanya Bekerja.....	48
Tabel 4.5 Tanggapan Mengenai “Kesesuaian gaji dengan jabatan”	50
Tabel 4.6 Tanggapan mengenai “Gaji dengan tanggung jawab”	50
Tabel 4.7 Tanggapan mengenai “Ketepatan waktu”	51
Tabel 4.8 Tanggapan mengenai “Insentif sebanding dengan target”.....	51
Tabel 4.9 Tanggapan mengenai “Pemberian secara adil dan merata”	52
Tabel 4.10 Tanggapan mengenai “Tunjangan akhir tahun”.....	52
Tabel 4.11 Tanggapan mengenai “Tunjangan hari raya”.....	53
Tabel 4.12 Tanggapan mengenai “Tunjangan transportasi”	53
Tabel 4.13 Tanggapan mengenai “Fasilitas tempat parkir”	54
Tabel 4.14 Tanggapan mengenai “Fasilitas transportasi”	54
Tabel 4.15 Tanggapan mengenai “Upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja	55
Tabel 4.16 Tanggapan mengenai “Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan” .	55
Tabel 4.17 Tanggapan mengenai “Asuransi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja.....	56
Tabel 4.18 Tanggapan mengenai “Asuransi yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan	56
Tabel 4.19 Rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan.....	57
Tabel 4.20 Tanggapan mengenai “Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan” ..	58
Tabel 4.21 Tanggapan mengenai “Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan”	58
Tabel 4.22 Tanggapan mengenai “Bekerja secara maksimal”	59
Tabel 4.23 Tanggapan mengenai “Melakukan pekerjaan dengan teliti”	59
Tabel 4.24 Tanggapan mengenai “Melakukan pekerjaan sesuai dengan standard” ..	60
Tabel 4.25 Tanggapan mengenai “Mengurangi tingkat kesalahan”	60
Tabel 4.26 Tanggapan mengenai “Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat”.....	61
Tabel 4.27 Tanggapan mengenai “Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan”	61
Tabel 4.28 Tanggapan mengenai “Kepatuhan jam kerja”	62
Tabel 4.29 Tanggapan mengenai “Siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun”	62
Tabel 4.30 Tanggapan mengenai “Karyawan tiba di tempat kerja tepat waktu”	63
Tabel 4.31 Tanggapan mengenai “Meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun”	63
Tabel 4.32 Rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan.....	64
Tabel 4.33 Hasil Uji Korelasi.....	65
Tabel 4.34 Nilai Interval Koefisien.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Konstelasi Penelitian	29
Gambar 2.2.	Hipotesis Penelitian variabel X berhubungan dengan variabel Y	30
Gambar 3.1.	Kurva hasil pengujian hipotesis.....	40
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi CV. Mutiara Kraton Solo.....	44
Gambar 4.2.	Diagram Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.3.	Diagram Karakteristik Berdasarkan Usia	47
Gambar 4.4.	Diagram Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
Gambar 4.5.	Diagram Karakteristik Berdasarkan Lamanya Bekerja	49
Gambar 4.6.	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	67

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Kuesioner Program kompensasi
- Lampiran 4 :Kuesioner Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 :Koding Program Kompensasi
- Lampiran 6 :Koding Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dan memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat sumber daya manusia yang memiliki satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan suatu organisasi tersebut mendapatkan keuntungan atau profit serta adanya hubungan timbal balik (*feedback*) yang positif antara sumber daya manusia dengan organisasi atau perusahaan. Apabila tujuan tersebut tercapai, maka sumber daya manusia akan mendapatkan keberhasilan sebagai nilai tambah dari hasil yang sudah dikerjakannya.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus di akui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Bangun (2012) ada 5 (lima) indikator kinerja yang menjadi patokan untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Menurut Mangkunegara (2013) Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi atau non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan. Kompensasi dapat di terima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung yang berupa gaji pokok serta kompensasi berupa insentif dan tunjangan.

Menurut Mondy dan Noe, yang dikutip oleh Marwansyah dan Mukaram (2015) kompensasi non materi terdiri atas berbagai bentuk kepuasan yang diterima seseorang dari pekerja itu sendiri, atau berupa lingkungan psikologis dan lingkungan fisik tempat seseorang itu kerja. Kepuasan yang berasal dari pekerjaan misalnya tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, peluang untuk mengembangkan diri, kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja misalnya rekan-rekan yang menyenangkan, atasan yang kompeten, dan kondisi kerja yang nyaman.

CV Mutiara Kraton Solo didirikan pada tahun 2008 merupakan salah satu perusahaan memfokuskan bisnisnya dibidang pertanian, khususnya memproduksi

pupuk cair organik.. Yang beralamat di Kp. Nyalindung Rt. 02 Rw. 05 Ds. Sukamantri Kec. Tamansari Kab. Bogor - Kode Pos 16610 Prop. Jawa Barat. Persaingan di bidang pertanian pupuk cair organik yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki agar mampu bertahan dalam persaingan.. Mampu bertahannya CV Mutiara Kraton Solo hingga saat ini tidak terlepas dari sumberdaya karyawan yang dimiliki oleh perusahaan karena daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi, dan menjadi aset utama yang bernilai maka CV Mutiara Kraton Solo perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian pemasaran.

Kompensasi yang layak akan memacu seorang pegawai bekerja dengan dedikasi yang baik, gaji merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan atas kontribusi karyawan dan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

Skema pemberian gaji dan bonus per bulan yang diberikan perusahaan pada karyawan bagian pemasaran .

Tabel 1.1 Jenis Pemberian Kompensasi CV Mutiara Kraton Solo 2017-2019

Kompensasi	Jenis	Nominal (Rp.)	Ket.
Finansial	Gaji pokok	2.484.000	Diperoleh setiap bulan
	Insentif	300.000	Diperoleh setiap bulan
	THR	2.484.000	Diperoleh setiap tahun
	Kendaraan	-	Operasional Perusahaan

(Sumber : Data Base Manager CV Mutiara Kraton Solo, 2019)

Kompensasi finansial yang diberikan oleh CV Mutiara Kraton Solo diantaranya adalah gaji pokok sebesar Rp. 2.484.000 yang masih berada dibawah UMK yang ditetapkan di Kabupaten Bogor. Selanjutnya, Lalu, insentif sebesar Rp. 300.000 diberikan kepada karyawan satu bulan sekali apabila target penjualan perbulannya tercapai. Dan yang terakhir adalah tunjangan hari raya (THR) sebesar satu kali gaji sesuai dengan peraturan pemerintah diberikan kepada karyawan jika masa kerja karyawan sudah melebihi satu tahun dan juga kendaraan yang digunakan untuk operasional perusahaan.

Tabel 1.2 Target, Realisasi dan Peresentase Pencapaian Penjualan

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase Pencapaian (%)
2017	360	300	83
2018	360	245	68
2019	360	200	55

(Sumber : Data Base Manager CV Mutiara Kraton Solo, 2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa, dari tahun 2017 -2019 CV Mutiara Kraton Solo tidak mencapai target penjualan.

Aset berharga bagi perusahaan adalah memiliki karyawan yang kompeten dan loyal, jika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang tangguh maka kemajuan perusahaan dapat lebih mudah terlihat. Masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan mengundurkan diri adalah faktor lain yang dapat dilihat sebagai indikator meningkatnya *turnover* karyawan CV Mutiara Kraton Solo.

Tabel 1.3. Data *Turnover* Karyawan Tahun 2017 – 2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2017	34	16	11
2018	39	19	14
2019	44	15	19

(Sumber : Data Base Manager CV Mutiara Kraton Solo)

Dari data *turnover* yang terdapat pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa fluktuasi tingkat *turnover* karyawan di CV Mutiara Kraton Solo tidak lebih dari 5 orang

Penilaian kerja merupakan evaluasi sistematis yang dilakukan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga dapat menentukan karyawan yang tepat pada posisi pekerjaan yang tepat. Berikut data penilaian kinerja karyawan :

Tabel 1.4 Rata-rata hasil Penilaian Kinerja Karyawan CV Mutiara Kraton Solo

Target Kerja	Tahun					
	2017		2018		2019	
Indikator	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
Kualitas kerja	95	Sangat baik	85	Baik	80	Baik
Kuantitas kerja	85	Baik	85	Baik	70	Cukup
Inisiatif	75	Cukup	75	Cukup	75	Cukup
Disiplin	80	Baik	70	Cukup	65	Cukup
Efektivitas	80	Baik	80	Baik	80	Baik
Tanggung Jawab	75	Cukup	85	Baik	80	Baik
Rata – rata/tahun	82		80		75	

Sumber : Data Base Manager CV Mutiara Kraton Solo, 2019)

Keterangan :

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	50 ke bawah	Buruk

Sumber : Data Base Manager CV Mutiara Kraton Solo, 2019)

Dari hasil data observasi pada Tabel 1.4. di atas dapat di lihat bahwa rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan CV Mutiara Kraton Solo tahun 2017-2019. Jumlah persentase rata-rata dari tahun 2017 sampai tahun 2019 termasuk dalam kriteria penilaian kinerja sangat baik yang meliputi perilaku kinerja dan hasil kerja karyawan, tetapi setelah saya amati dengan seksama maka ada kecenderungan yang terjadi yaitu penurunan penilaian dari hasil kerja karyawan yang mana terjadi penurunan rata-rata penilaian kinerja yang terjadi dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2017.

Tidak tercapainya target realisasi penjualan pupuk sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. 360 Ton setiap tahunnya. Faktor yang mempengaruhi turunnya realisasi penjualan pupuk adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, imbalan/insentif, fasilitas yang memadai dan tunjangan yang sesuai dengan harapan karyawan. Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak lepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia bermacam – macam dan berbeda – beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat di penuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian yang ada, penulis merasa tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “**Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Kraton Solo**” dengan studi kasus yang ditujukan kepada karyawan yang bekerja di CV. Mutiara Kraton Solo.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Perumusan Masalah

Dilihat dari kondisi serta uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dihadapi dan perlu diteliti yakni :

1. Bagaimana program kompensasi yang diberikan oleh CV. Mutiara Kraton Solo?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Mutiara Katon Solo ?
3. Bagaimana hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan CV. Mutiara Kraton Solo?

1.2.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu:

1. Tingginya target yang diberikan CV Mutiara Kraton Solo.
2. Insentif yang diberikan CV Mutiara Kraton Solo tidak sesuai dengan beban kerja.
3. Berfluktuasi nya turnover karyawan CV. Mutiara Kraton Solo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis antara hubungan variable program kompensasi (x) dengan kepuasan kerja karyawan (y), dan menyimpulkan hasil penelitian serta memberi saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan pada CV Mutiara Kraton Solo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kompensasi karyawan yang diberikan oleh CV Mutiara Kraton Solo.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV. Mutiara Kraton Solo
3. Untuk mengetahui hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan CV. Mutiara Kraton Solo.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis, melalui penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan didalam perusahaan terutama didalam teori kompensasi.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi penulis, dapat memahami dan menambah ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya didalam teori kompensasi, dan sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Strata 1 di Universitas Pakuan.
2. Bagi pembaca, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi pembaca khususnya didalam teori kompensasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM menggambarkan bagaimana aktifasi pengelolaan SDM dilingkungan perusahaan. Karena para ahli memberikan pengertian yang berbeda-beda mengenai sumber daya manusia, maka dibawah ini dikemukakan beberapa definisi, dari beberapa definisi, agar pengertian manajemen sumber daya manusia menjadi lebih luas.

Menurut Sutrisno (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Emron Edison (2016) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Menurut Soekidjo (2015) manajemen sumber daya manusia adalah seni perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

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

2.1.2. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia

Peranan manajemen sumberdaya manusia sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Karena tanpa adanya manajemen sumberdaya manusia tidak akan adanya keteraturan dalam sebuah perusahaan khususnya dalam sumberdaya manusia.

Menurut Marihot Tua Efendi (2005) peran atau aktivitas manajemen sumberdaya manusia secara umum dapat di kategorikan menjadi empat, yaitu:

1. Persiapan dan Pengendalian

Kegiatan persiapan dan pengendalian meliputi banyak kegiatan, diantaranya adalah kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja dimana aktivitas tersebut dilakukan.

2. Pengembangan dan Penilaian

Setelah mereka bekerja secara berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.

3. Pengkompensasian dan Perlindungan

Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk program-program kesejahteraan.

4. Hubungan-hubungan Kepegawaian

Hubungan-hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk motivasi pegawai, memberdayakan pegawai, yang dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar mematuhi aturan, kebijakan-kebijakan yang ada, dan melakukan bimbingan.

Agar keseluruhan peranan MSDM tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, efektif, dan efisien, perlu dilakukan pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan lain-lain. Selain itu, untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Seluruh kegiatan tersebut harus mengacu pada empat sasaran atau dimensi, yaitu:

1. *Social objective*

Kegiatan yang dilakukan harus mendapatkan keuntungan bagi masyarakat, organisasi, atau perusahaan.

2. *Organizational objective*

Kegiatan yang dilakukan harus dapat memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. *Function objective*

Sasaran ini mengusahakan adanya kesesuaian antara kegiatan, kemampuan departemen sumberdaya manusia, dengan kegiatan bisnis dan perubahan-perubahannya.

4. *Persinal objective*

Kegiatan yang dilakukan harus dapat membantu pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan/organisasi tentunya akan menentukan tujuan organisasi secara spesifik tujuan organisasi sangat sulit tetapi untuk ditetapkan dikarenakan setiap organisasi/ perusahaan mempunyai keunikan tersendiri atau dan tahapan-tahapan masing masing.

Menurut Willian and Keith (2013) , “The purpose of human resouces management is to improve the productivity contribution of people to the organization in an ethically and socially responsible way.

Menurut Willian (2013), “Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktivitas orang-orang kepada organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara etis dan sosial.”

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa tujuan manajemen sumberdaya manusia diantaranya yaitu;

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

Menurut suparno (2015), secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional, dan kepentingan individu.

- a. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negative yang seminimum mungkin terhadap organisasi.
- b. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, jadi manajemen SDM

sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.

- c. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.
- d. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan yang dilakukan SDM mencakup pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.

Adapun tujuan sumber daya manusia menurut Sutrisno (2016) meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu terdiri dari tujuan sosial yaitu agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dan tujuan individu yaitu dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut penjelasannya:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi;

3. Pengarahan

Pengarahan (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan;

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana;

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement/recruitment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan;

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*directe*) dan tidak langsung (*indirecte*) uang atau barang pada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatu kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan mayoritas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun;

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentiaan ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab - sebab lainnya.

Menurut soedikjo (2015), fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan (*planning*)
Semua orang menyadari bahwa perencanaan merupakan bagian terpenting dalam proses manajemen. Oleh karena itu, perencanaan ini menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan oganisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang akan dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi.
2. Pengorganisasian (*organizing*)
Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.
3. Pengarahan (*directing*)
Agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan efektif diperlukan arahan dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini juga mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.
4. Pengendalian (*controlling*)
Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi penghambatan dalam pelaksanaan kegiatan.
5. Pengadaan tenaga (*recruitment*)
Fungsi recruitment seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipiuh harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu *system recruitment* yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.
6. Pengembangan (*development*)
Tenaga atau sumber daya manusia yang diperoleh suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya manusia ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang seharusnya

diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting, melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia. Organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

8. Integrasi (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu. Telah disadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan diantara karyawan atau antar karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut merupakan asset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tercapainya tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan kemampuan sumber daya manusia ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, agar karyawan betah dalam organisasi tersebut.

10. Pemisahan (*separation*)

Seorang karyawan tidak akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin harga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

Menurut Wahyudi (2010) mengemukakan bahwa fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar – standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

2. Fungsi Operasional

a. Fungsi Pengadaan

Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (*The right man in the right place*).

b. Fungsi Pengembangan

Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

c. Fungsi Kompensasi

Fungsi Kompensasi adalah balas jasa langsung dan tidak langsung, berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

d. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

e. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Dari teori di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia didalam suatu perusahaan sangat penting dan berpengaruh dalam aktifitas perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia sendiri yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan

pemberhentian, dengan itu perusahaan akan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari beberapa fungsi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka disimpulkan bahwa seperti aspek manajemen lainnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi penting dalam sebuah perusahaan.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah kesepakatan perusahaan dan karyawan dalam penjaminan, dimana persentase upah yang diberikan (dua pertiga dari pokok) dan penjamian penuh atas biaya pengobatan ketika terjadi perawatan dalam pekerjaan.

Menurut Schneider (2011) Workers' compensation is a in that employees are guaranteed a percentage of theirwages (generally two-thirds) and full payments for their medical costs when injured on the job. Employers are guaranteed a reduced monetary cost fot these injuries or illnesses and are provided a protection from additional future legal action by the employe for the injury.

:Menurut Schneider (2011) Kompensasi pekerja adalah di mana karyawan dijamin dengan persentase dari gaji mereka (umumnya dua pertiga) dan pembayaran penuh untuk biaya medis mereka ketika terluka saat bekerja. Pemberi kerja dijamin mendapatkan pengurangan biaya moneter untuk cedera atau penyakit ini dan diberikan perlindungan dari tindakan hukum tambahan di masa mendatang oleh karyawan atas cedera tersebut.”

Menurut Mondy, yang dikutip oleh Marwansah dan Mukaram (2015) membagi kompensasi sebagai berikut :

1) Kompensasi finansial terbagi lagi menjadi dua macam yaitu :

- a) Kompensasi finansial langsung, terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang berbentuk gaji/upah, gaji, bonus, dan komisi.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung meliputi semua balas jasa finansial yang tidak termasuk kedalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.

2) Kompensasi Non finansial Kompensasi Non finansial terdiri atas berbagai bentuk kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau berupa lingkungan psikologis dan lingkungan fisik tempat seseorang itu bekerja. Kepuasan yang berasal dari pekerjaan misalnya tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, peluang untuk mengembangkan diri. Kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja misalnya rekan-rekan yang menyenangkan, atasan yang kompeten, dan kondisi kerja yang nyaman.

Menurut Bangun (2012) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Menurut Kadarisman (2012) Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan atau pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di kerikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang.

Menurut Larasati (2018) Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang di serahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi atau non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan.

Menurut Notoadmojo (2015) Kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawan, tidak mustahil organisasi itu lambat laun organisasi akan kehilangan sumberdaya manusia yang berkualitas tinggi, hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Menurut Sikula (2011) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Imbal jasa yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara atasan dan pegawainya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang diberikan kepada perusahaan. Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja. Karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.2.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerjasama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin membaik mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Hasibuan (2011), sistem pemberian kompensasi yang di terapkan antara lain:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (Gaji, Upah) di tetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Administrasi pengupahan sitem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian.

Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malaspun kompensasinya tetap dibayarkan sebesar perjanjian.

2. Sistem hasil

Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar-benar di terapkan, pada sistem hasil yang perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu

memperhatikan jangan sampai karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Sedangkan untuk kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit dan lama mengerjakannya,serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam sistem borongan pekerjaan bisa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Menurut Anoki H Dito (2010), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem waktu, dalam sistem waktu,besarnya kompensasi (gaji,upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam,minggu,atau bulan.
2. Sistem hasil (Output) dalam sistem hasil besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yan dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram.
3. Sistem borongan, sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Hal ini juga didukung oleh pendapat Ardana (2012), system pembayaran kompensasi antara lain:

1. Sistem waktu
 - a. Kompensasi (gaji, upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan?
 - b. Administrasi pengupahannya relative mudah dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.
 - c. Sistem ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayarkan atas sistem waktu. Secara periode setiap bulanna.
 - d. Besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
2. Sistem hasil
 - a. Kompensasi atau upah yang ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, liter, kilogram.
 - b. Kompensasi yang dibayar selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

- c. Tidak dapat ditetapkan pada karyawan tetap, dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti karyawan administrasi.
3. Sistem borongan
- a. Suatu cara pengupahan yang penempatannya/penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakannya.
 - b. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
 - c. Dalam sistem borongan memerlukan kalkulasi yang tepat untuk memperoleh balas jasa yang wajar, perhitungan-perhitungan yang tepat.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2014) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat memengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.
3. Standar biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.
4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan membayar

Kebijakan kompensasi pegawai ditentukan berdasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi sangat penting dalam pemberian kompensasi. Faktor-faktor yang ada dapat mempengaruhi berapa besar dan berapa banyak kompensasi yang harus diberikan kepada para karyawan yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

2.2.4. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

Menurut Hasibuan (2015) Ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas kantor
6. Tunjangan

Menurut Larasati (2018) indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung adalah penghargaan yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Fasilitas, yang merupakan kenikmatan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk perhatian perusahaan pada karyawan.
4. Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.

Menurut Simamora (2014) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.

3. Fasilitas yang memadai.
4. Tunjangan yg sesuai dengan harapan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa program kompensasi adalah serangkaian atau satu set balas jasa diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya berupa gaji, bonus, insentif, dan kompensasi tidak langsung yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Adapun indikator kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, tunjangan dan fasilitas.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja karyawan ini sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing. Diantara beberapa pengertian kinerja karyawan tersebut adalah :

Menurut Mangkunegara, (2013) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Marwansyah, (2014) Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut M. Abdullah, (2014) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

“Performance is an important effort than cat direct and clarify what should be done.” Robert, (2011).

"Performa adalah upaya yang penting dan penting daripada cat mengarahkan dan menjelaskan apa yang harus dilakukan." Robert 2011”.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan dalam kegiatan atau tugas yang sudah ditentukan sebelumnya sesuai dengan tanggung jawab dan waktu yang sudah ditentukan kepadanya dan hasil akhir yang sudah dicapainya membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bangun (2012), menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kuantitas Pekerjaan.
Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, antara lain :

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur job design.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2014) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu:

1. Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi beberapa faktor yaitu: kemampuan

dan keterampilan kerja, keahlian, kebutuhan, tanggung jawab, latar belakang, etos kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Merupakan kondisi dan syarat kerja. Setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya ada faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

2.3.3 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2015) ada beberapa jenis penilaian kinerja, diantaranya :

1. Penilaian hanya oleh atasan
 1. Cepat dan langsung
 2. Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai
 1. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan jika hanya oleh atasan sendiri.
 2. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
 1. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar
4. Penilaian melalui keputusan komite : sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas
 1. Memperluas pertimbangan yang ekstrim
 2. Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan : sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
 1. Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam suatu penilaian lintas sektor yang besar
 2. Penilaian oleh bawahan dan sejawat
 3. Mungkin terlalu subjektif

4. Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan ada 6 jenis penilaian kinerja, diantaranya adalah penilaian hanya oleh atasan, penilaian oleh kelompok lini, penilaian oleh kelompok staf, penilaian melalui keputusan komite, penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, dan penilaian oleh bawahan sejawat.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Supriyanto (2010), terdapat 10 indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas, yaitu dalam mengukur kinerja maka yang harus dilihat adalah jumlah atau kualitas kegiatan yang mampu diselesaikan, disesuaikan sesuai standar.
2. Kualitas, yaitu mutu atau hasil pekerjaan yang mampu disbanding dengan standard yang telah ditentukan. Ukuran kualitas pekerjaan adalah kerapian, keberhasilan, keteraturan sedang untuk barang biasanya adalah bahan, model, image dan lain-lain.
3. Ketepatan waktu, yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai dengan standard yang telah ditentukan atau kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan, yaitu kemampuan untuk dapat kerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan atau dengan kata lain tidak melanggar peraturan organisasi.
5. Kepemimpinan, yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin berupa gaya atau cara dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
6. Kreatif dan inovasi, yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan.

7. Kehadiran, yaitu jumlah kehadiran dibanding dengan standard yang telah ditentukan, kehadiran ini meliputi : jumlah hari masuk, cuti, libur, ketidakhadiran.
8. Kerjasama tim, yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.
9. Tanggung jawab, yaitu kemampuan untuk bekerja sama secara penuh tanggung jawab dan mau untuk menanggung resiko dalam bekerja.
10. Perencanaan pekerjaan, yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, kepemimpinan, kreatif dan inovasi, kehadiran, kerjasama tim, tanggung jawab, dan perencanaan pekerjaan.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Berikut merupakan beberapa penilitan sebelumnya mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan :

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Taufik Hidayat (2015)	Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta.	Program kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi: 1.Kompensasi langsung 2.Kompensasi tidak langsung Kinerja Karyawan: 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu 4. Taat asas	Sedangkan besar pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar (0,71), artinya antara pelaksanaan kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 50,41% dan sisanya 49,59%	Jurnal Tersedia di : ISSN (online) 2557-2871
2.	Ahmad Yusuf (2015)	Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Utama Santikah..	Program kompensasi (X) Kinerja Pegawai (Y)	Kompensasi: 1. Gaji 2.Upah 3.Insentif 4. Kompensasi tid ak langsung Kinerja Pegawai : 1. Target 2. Kualitas 3.Waktu penyelesaian	disimpulkan bahwa hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berupa gaji merupakan hubungan yang sangat nyata dan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai korelasi sebesar 0,526 artinya	Jurnal 2018 ISSN Print: 2579-4616 ISSN Online: 2621- 9476

					mempunyai hubungan agak kuat, dimana angka signifikan (0,000) lebih kecil dari taraf nyata (5%).	
3.	Tiara Suciaty dan Siti Rahmawati (2016)	Hubungan Program Kompensasi Finansial Dengan Kinerja Karyawan Kontrak PT. Unilever Body Care Indonesia Tbk.	Program kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X) 1. Gaji 2. Insentif 3. Fasilitas Tunjangan Kinerja Pegawai : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Komitmen	kesimpulan yang dapat diambil diantaranya sebagai berikut : (1) Pelaksanaan kompensasi finansial pada PT. ULBC telah sesuai dengan harapan karyawan kontrak dilihat dari hasil yang diperoleh dari persepsi karyawan kontrak terhadap kompensasi yang menunjukkan bahwa karyawan kontrak memiliki mayoritas jawaban terhadap pernyataan adalah setuju. (2) Kinerja karyawan kontrak pada PT. ULBC telah berjalan dengan cukup baik dilihat dari kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. (3) Kompensasi finansial memiliki hubungan yang positif dan kuat dengan kinerja karyawan kontrak PT. ULBC.	Jurnal Tersedia di : ISSN (online) 2345-3783
4.	Rizki Hardiansyah (2018)	Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Interfood Sukses Jasindo.	Program kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X) : 1.gaji 2.upah 3. insentif 4. asuransi 5.fasilitas kantor 6.tunjangan Kinerja Pegawai : 1. Kualitas pekerjaan 2. kuantitas pekerjaan 3. pelaksanaan tugas 4.t tanggung jawab	bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Interfood Sukses Jasindo dengan hasil analisis product moment sebesar (0,705), hasil determinasi sebesar 49,7% menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 50,3%	Jurnal Tersedia di : ISSN (online) 2402-4782
5.	Risma Ajeng Wahyuni	Hubungan Program Kompensasi	Program kompensasi (X)	Kompensasi (X) 1.gaji 2. upah	hasil penelitian disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan	Jurnal 2018 ISSN 2432-5568

(2018)	Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Supra Sari Lestari	Kinerja karyawan (Y)	3.insentif 4.asuransi 5.fasilitas kantor 6.tunjangan Kinerja Karyawan: 1. Kualitas pekerjaan 2.Kuantitas pekerjaan 3. pelaksanaan tugas 4.tanggung jawab	signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di perusahaan. Ditunjukkan dengan hasil uji koefisien korelasi (R) sebsar 0,836 dengan signifikansi 0,000.
--------	---	----------------------	--	---

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Sebuah perusahaan untuk terus berjalan, maju, dan berkembang maka perusahaan tersebut harus dapat melakukan strategi-strategi yang telah direncanakan. Agar mencapai hasil yang maksimal dan mendekati target yang di harapkan. Namun dalam sebuah perusahaan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan pada umumnya ditandai dengan kemampuan organisasi perusahaan dalam melihat peluang-peluang yang memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan.

Kompensasi erat hubungannya dengan kinerja, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi pada karyawan maka berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan sebaliknya, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang rendah maka berpengaruh pada kinerja yang rendah pula. segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang diberikan kepada perusahaan.

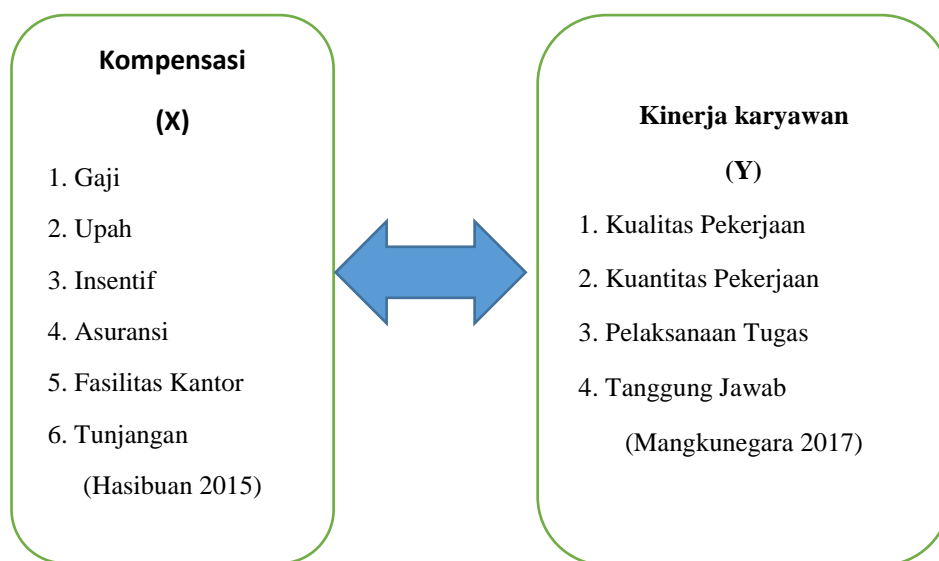
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan dalam kegiatan atau tugas yang sudah ditentukan sebelumnya sesuai dengan tanggung jawab dan waktu yang sudah ditentukan kepadanya dan hasil akhir yang sudah dicapainya membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapat perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu menerapkan program kompensasi pada karyawan agar kinerja karyawan menjadi baik. Karena sebagaimana kita tau semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riama Ajeng Wahyuni (2018) dengan judul Hubungan Program Kompensasi Terhadap

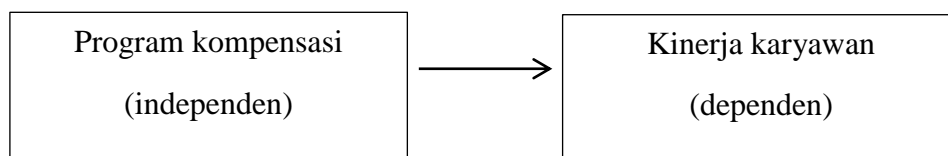
Kinerja Karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta Yang hasil penelitiannya menyatakan terdapat hubungan yang positif antara hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan. Rizki Hardiansyah (2018) dengan judul Hubungan Program Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interfood Sukses Jasindo, berdasarkan hasil penelitiannya bahwa adanya hubungan yang signifikan antara program kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Konstelasi disusun berdasarkan sistesis teori pada CV. Mutiara Kraton Solo. Di tetapkan bahwa program kompensasi sebagai variabel X dengan kinerja karyawan sebagai variabel Y.



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian



Gambar 2.2 Hipotesis Penelitian variabel X berhubungan dengan variabel Y

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga adanya hubungan yang positif antara Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada CV. Mutiara Kraton Solo.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, kuantitatif korelasional. Yaitu, penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan atau menjelaskan hubungan kausal antar variabel.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Program kompensasi dan Kinerja Karyawan di CV. Mutiara Kraton Solo, dimana Program Kompensasi sebagai variabel X (variabel independen) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (variabel dependen).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis individual, dimana penelitian ini berkaitan mengenai individu/orang dalam suatu kelompok/organisasi yaitu karyawan CV. Mutiara Kraton Solo dan sumber data yang diperoleh berasal dari respon karyawan sebanyak 47 orang di bagian sales manajer, sales counter dan sales. Namun yang saya teliti hanya di bagian sales sebanyak 44 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dilakukannya penelitian untuk memperoleh data-data yang berasal dari organisasi, yaitu data yang diperoleh dari responden. Penelitian ini dilakukan di CV. Mutiara Kraton Solo yang berlokasi di Jl. Kp. Nyalindung No. 33, Sukamantri, Kec. Tamansari, Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ada dua yaitu:

1. Data kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian pada lokasi penelitian

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah karyawan yang berada pada CV. Mutiara Kraton Solo mengenai Program kompensasi dan kinerja karyawan

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh CV. Mutiara Kraton Solo dan buku-buku literatur yang memberikan informasi mengenai Program kompensasi dan kinerja karyawan.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2018) pengertian operasional Variabel adalah sebagai berikut: “Variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ”

Guna memberikan pemahaman bahasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan ini sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman bagi para pembaca, maka perlu disampaikan definisi operasionalisasi variabel.

Definisi variabel adalah tindakan yang bertujuan untu mencoba menemukan beberapa faktor dasar yang mungkin mendasari dan mengungkapkan keterkaitan diantara sebagian besar variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (<i>Independent Variable</i>) (Hasibuan, 2012)	Gaji	1. Gaji sesuai dengan jabatan 2. Gaji sesuai dengan tanggung jawab 3. Ketepatan waktu	Ordinal
	Insentif	1. Insentif sebanding dengan target 2. Pemberian secara adil dan merata 3. Sesuai dengan harapan	Ordinal
	Tunjangan	1. Tunjangan akhir tahun 2. Tunjangan hari raya 3. Tunjangan transportasi	Ordinal
	Fasilitas	1. Fasilitas tempat ibadah 2. Fasilitas tempat parkir 3. Fasilitas transportasi	Ordinal
	Upah	1. Upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja 2. Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan	Ordinal
	Asuransi	1. Asuransi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja 2. Asuransi yang diberikan sesuai dengan tingkat pekerjaan	Ordinal
Kinerja Karyawan	Kuantitas	1. Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	Ordinal

(Dependent Variable) (mangkunegara, 2013)	Pekerjaan	2. Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan 3. Bekerja secara maksimal	
	Kualitas Pekerjaan	1. Melakukan pekerjaan dengan teliti 2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan standard 3. Mengurangi tingkat kesalahan	Ordinal
	Pelaksanaan tugas	1. Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat 2. Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan. 3. Kepatuhan jam kerja	Ordinal
	Tanggung jawab	1. Siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun 2. Karyawan tiba di tempat kerja tepat waktu. 3. Meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dan metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian). Hal ini mengingat jumlah populasi terlalu kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mutiara Kraton Solo dengan jumlah 44 orang karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017), Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis data primer dan data sekunder

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut :

- a. Survey

Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode survey ini adalah dengan cara:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak perusahaan baik secara terstruktur maupun secara bebas untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

2. Kuisoner (angket)

Kuisisioner berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan langsung kepada karyawan CV. Mutiara Kraton Solo. Kemudian pertanyaan data kuisisioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert. Pertanyaan dalam kuisisioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *lickert* mempunyai penilaian dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Dalam hal ini pilihan jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Lickert Pemberian Kompesasi

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

Sumber: Menurut Sugiyono (2017)

Tabel 4.3 Skala Lickert Kinerja Karyawan

Keterangan	Bobot
Selalu (Sl)	5
Sering (Sr)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak pernah (TP)	1

Sumber: Menurut Sugiyono (2017)

b. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dan melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan, jurnal yang berkaitan dengan program kompensasi dan kinerja karyawan.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas Data adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah:

3.7.1 Uji Validitas

Sugiyono (2015) hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid (sah) atau tidaknya suatu kuesioner. Dengan demikian instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

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

Dimana :

- r_{hitung} = Koefisien korelasi product moment
- x = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi kompensasi
- $\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi kinerja karyawan
- n = Jumlah responden

Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dimana $r_{tabel} = 0,361$, $n = 30$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid.

Metode yang digunakan untuk menguji validitas ini adalah *correlations* untuk menghitung koefisien korelasi (r) dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari r_{hitung} dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df = n-2$ sehingga nilai r_{hitung} dapat diketahui 0,361 maka butir pernyataan dikatakan valid.

Berikut ini merupakan hasil uji validitas dari variabel program kompensasi dan kepuasan kerja:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Program Kompensasi

No	Pernyataan	Rhitung	r-tabel n=30	Kesimpulan
Gaji				
1	Gaji sesuai dengan jabatan	0.561	0,361	Valid
2	Gaji sesuai dengan tanggung jawab	0.362	0,361	Valid
3	Ketepatan waktu	0.453	0,361	Valid
Insentif				
4	Insentif sebanding dengan target	0.500	0,361	Valid
5	Pemberian secara adil dan merata	0.592	0,361	Valid
6	Sesuai dengan harapan	0.346	0,361	Tidak Valid
Tunjangan				
7	Tunjangan akhir tahun	0.572	0,361	Valid
8	Tunjangan hari raya	0.582	0,361	Valid
9	Tunjangan transportasi	0.626	0,361	Valid
Fasilitas				
10	Fasilitas tempat makan	0.277	0,361	Tidak Valid
11	Fasilitas tempat parker	0.439	0,361	Valid
12	Fasilitas transportasi	0.658	0,361	Valid
Upah				
13	Upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja	0.592	0,361	Valid
14	Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan	0.444	0,361	Valid
Asuransi				
15	Asuransi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja	0.592	0,361	Valid
16	Asuransi yang diberikan sesuai dengan tingkat pekerjaan	0.608	0,361	Valid

Sumber: *Output SPSS 23* (data diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 16 item pertanyaan untuk variabel program kompensasi memiliki nilai kritis korelasi *pearson* 0,361 dan dapat dinyatakan valid atau sah 14 item pernyataan dari variabel kompensasi

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Rhitung	r-tabel n=30	Keterangan
Kuantitas Pekerjaan				
1	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	0.471	0,361	Valid
2	Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan	0.511	0,361	Valid
3	Bekerja secara maksimal	0.463	0,361	Valid
Kualitas Pekerjaan				
4	Melakukan pekerjaan dengan teliti	0.437	0,361	Valid
5	Melakukan pekerjaan sesuai dengan standard	0.469	0,361	Valid
6	Mengurangi tingkat kesalahan..	0.473	0,361	Valid
Pelaksanaan tugas				
7	Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat	0.413	0,361	Valid
8	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan..	0.623	0,361	Valid
9	Kepatuhan jam kerja	0.740	0,361	Valid
Tanggung jawab				
10	Siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun	0.582	0,361	Valid
11	Karyawan tiba di tempat kerja tepat waktu.	0.637	0,361	Valid
12	Meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun	0.483	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 12 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai kritis korelasi *pearson* 0,361 dan dapat dinyatakan valid atau sah 12 item pernyataan dari variabel kinerja karyawan

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas menurut Sugiyono (2016) dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien realibilitas minimal 0.6. berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 , sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.6 .

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :
Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan :

α = koefisien realibilitas alpha cronbach

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians dalam tiap instrument

S_t^2 = Varians keseluruhan instrument

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS *versi 23* :

1. Uji Reabilitas Program Kompensasi

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 14. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel program kompensasi sebesar 0,802

Tabel 3.7 Hasil uji reabilitas program kompensasi

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

Sumber : output SPSS 23.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	14

Sumber : outout SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 14 dengan persentase 100% dan tidak ada dikeluarkan (*exclude*) dan

reliability statistics menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variable program kompensasi sebesar $0,802 \geq 0,80$ yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa intrumen penelitian cukup reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,790.

Tabel 3.8 Hasil uji reabilitas kinerja karyawan

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

Sumber : outout SPSS 23

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	12

Sumber : output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12 dengan persentase 100% dan tidak ada dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variable kinerja karyawan sebesar $0,753 \geq 0,60$ yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa intrumen penelitian cukup reliabel.

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan.

Menurut Sugiyono (2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan Frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata – rata. Cara perhitungannya adalah :

1. Frekuensi relatif :

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = Frekuensi Relatif
f = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = Total frekuensi

1. Rata – rata :

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

\bar{x} = Rata – rata

$\sum xi$ = Total

data ke-i n =

Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata –rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen – instrumen penelitian.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2015) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

3.8.3. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Menurut Sugiyono (2010) korelasi Rank Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing – masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama.

Korelasi Rank Spearman digunakan untuk menguji hipotesis antara dua variabel yaitu variabel X (kompenasai) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan Korelasi Rank Spearman :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)},$$

Dimana : r_s = Nilai korelasi rank spearman
 n = Ukuran sampel
 d_i = selisih dari ranking ke-i

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya :

- Jika nilai $r = 1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negative
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah

Sumber : Sugiyono (2010)

Untuk memberikan penafsiran mengenai koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3.9 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan y dan x . Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

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

Dimana :

KD = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r = koefisien korelasi

3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, rumusnya :

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

Keterangan :

th = Nilai t hitung

n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

3.9. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

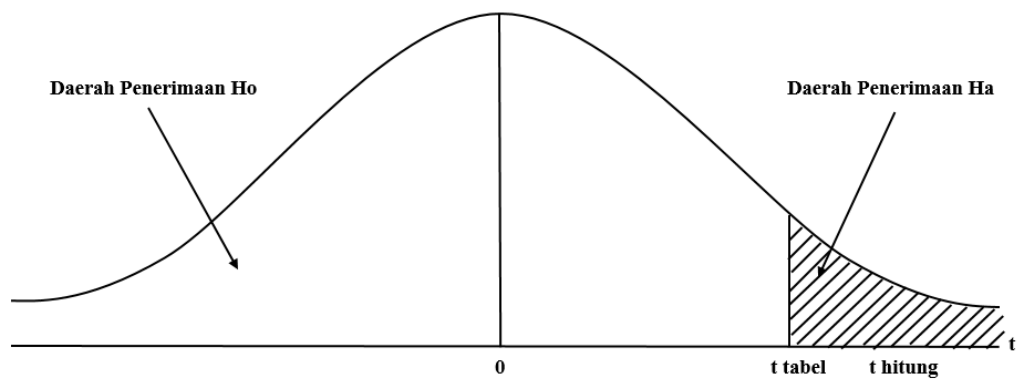
Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Ho ($\rho \leq 0$) : Tidak terdapat hubungan yang positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.
- Ho ($\rho > 0$) : Terdapat hubungan yang positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.
- Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.

Gambar 3.1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum dan sejarah lokasi penelitian sebagai berikut.

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Nama Perusahaan Mutiara Keraton Solo (Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans) Bentuk Perusahaan Perusahaan Perseorangan (Home Industri). Jenis Usaha Utama yaitu Industri Zat Pengatur Tumbuhan perusahaan ini didirikan pada tanggal 1 Juni 2008 yang beralamat di Kp. Nyalindung Rt. 002 Rw. 005, Desa Sukamantri Kec. Tamansari Kab. Bogor

CV. Mutiara Keraton Solo (Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi pupuk pertanian khususnya pupuk cair organik. Pada dasarnya Mutiara Keraton Solo (Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans) Bisnis Indonesia merupakan perusahaan perseorangan sehingga struktur organisasinya masih relatif sederhana. Meskipun demikian, struktur organisasi Mutiara Keraton Solo (Mutiara Keraton Jimmy & Co Trans) Bisnis Indonesia sudah bisa memenuhi tujuan dasar Man Power Loading yang mengordinasikan sumber daya manusia kebagian-kabagian yang membutuhkan dengan porsi yang seimbang dengan beban kerjanya. Hasil nyata bisa dirasakan dari struktur organisasi perusahaan adalah adanya garis perintah dan koordinasi yang jelas, sehingga setiap karyawan dapat saling kerja sama untuk mencapai tujuan bersama (goal congruence).

4.1.2 Visi dan Misi CV. Mutiara Kraton Solo

Visi :

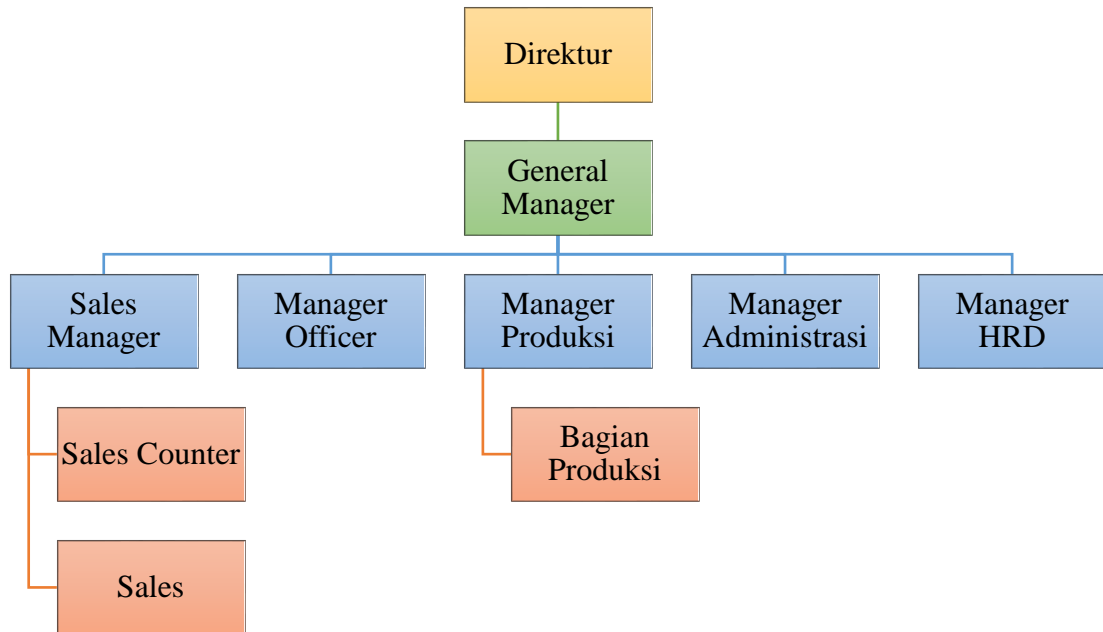
Menjadi pengembang teknologi pertanian yang terkemuka di Indonesia guna mendukung pertanian nasional yang tangguh.

Misi :

1. .Menghasilkan nutrisi atau suplemen makanan bagi tumbuhan yang berfungsi sebagai pemicu pertumbuhan tanaman secara maksimal.
2. Meningkatkan hasil pertanian dari sisi kualitas dan kuantitas.
3. Menyediakan layanan pelatihan untuk menjadi petani professional
4. Memajukan kesejahteraan petani Indonesia

4.1.3 Struktur Organisasi

Dalam suatu perusahaan, pembagian tugas dan wewenang sangat mutlak diperlukan demi berjalannya perusahaan serta tercapainya suasana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai, hal tersebut dapat diwujudkan melalui dengan adanya struktur organisasi. Berikut adalah struktur organisasi pada CV.Mutiara Kraton Solo.



Sumber : Data Sekunder CV.Mutiara Kraton Solo

Gambar 4.1

Struktur Organisasi CV. Mutiara Kraton Solo

Berdasarkan struktur organisasi diatas, dapat dijelaskan tugas dan wewenang masing-masing bagian

1. General Manager

General Manager mempunyai tugas memimpin dan mengendalikan jalannya perusahaan dengan baik, dengan program dan kebijakan yang dikeluarkan perusahaan harus di pertanggung jawabkan kepada direktur baik itu mengenai kegiatan produksi, keuangan dan personalia.

2. SALES MANAGER

sales manager adalah orang yang bertanggung jawab dalam memimpin dan mengarahkan tim *sales*. Mengatur kuota dan target dari *sales*, dan turut membuat rencana penjualan perusahaan.

3. SALES MANAGER

sales manager adalah orang yang bertanggung jawab dalam memimpin dan mengarahkan tim *sales*. Mengatur kuota dan target dari *sales*, dan turut membuat rencana penjualan perusahaan.

a) Sales counter

Menerima tamu atau pelanggan yang datang ke toko untuk meyakinkan produk yang dimiliki CV. Mutiara Kraton

b) Sales

Sales adalah orang yang bertugas untuk menjual barang-barang yang diproduksi oleh perusahaan dan mencari konsumen

4. OFFICER MANAGER

Office manager bertugas untuk mengatur dan mengkoordinasikan administrasi dan prosedur kerja di kantor, memastikan efektifitas, efisiensi dan keselamatan para staff. Office manager juga bertanggung jawab terhadap kinerja staffnya, sehingga akan mengurus mulai dari pelaporan, pelatihan, target, delegasi tugas hingga mengevaluasi kinerja para staff kantor setiap bulannya.

5. MANAGER PRODUKSI

Manajer produksi seorang yang terlibat perencanaan, koordinasi dan kontrol dari proses manufaktur dan bertanggung jawab memastikan barang dan jasa diproduksi secara efisien, jumlah produksi yang benar & akurat, diproduksi sesuai dengan anggaran biaya yang tepat dan berkualitas sesuai standar perusahaan. Ruang lingkup pekerjaan tergantung pada sifat dari sistem produksi.

6. MANAGER ADMINISTRASI

Manajer administrasi adalah melakukan perencanaan dan koordinasi dengan pihak-pihak lain di perusahaan terkait prosedur dan sistem administrasi yang diterapkan serta merancang cara untuk merampingkan proses demi efisiensi perusahaan.

7. MANAGER HRD

Human Resource Department (HRD) merupakan salah satu divisi yang paling umum dimiliki oleh perusahaan. HRD dikenal sebagai divisi yang secara langsung mengurus dan mengelola sumber daya manusia atau karyawan di perusahaan dari mulai perekrutan hingga ke masa pensiun. Oleh karena berhubungan langsung dengan manusia.

- Mengelola dan Mengembangkan Sistem HR di dalam Perusahaan
- Menjadi Penghubung Antara Manajemen dan Karyawan
- Bertanggung Jawab Penuh terhadap Absensi & Payroll
- Membentuk Format Terbaik Proses Rekrutmen dan Orientasi
- Melakukan Evaluasi Tingkat Kepuasan Karyawan

- Merencanakan Pelaksanaan Training dan Mengevaluasinya
- Mengelola dan Mengendalikan Anggaran Belanja SDM
- Bertanggung jawab terhadap proses Penilaian Kinerja Karyawan

4.1.4 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada CV.Mutiara Kraton Solo. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 44 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

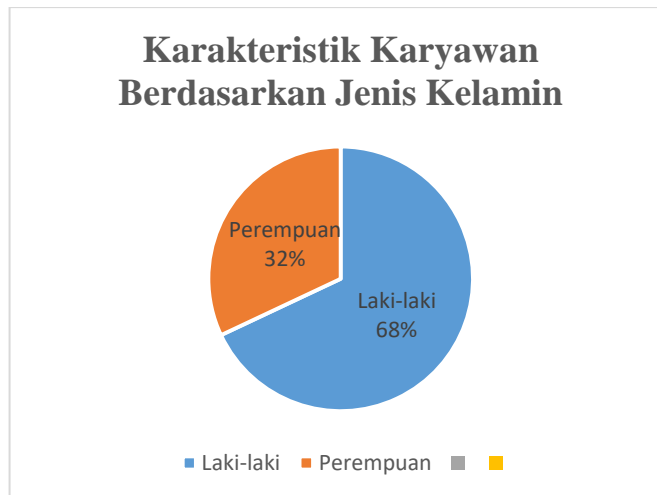
Karakteristik responden yang diteliti mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut ini hasil data karakteristik responden pada CV.Mutiara Kraton Solo sebanyak 44 orang.

1) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	30	68
2	Perempuan	14	32

Sumber : Kuesioner, diolah 2019



Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

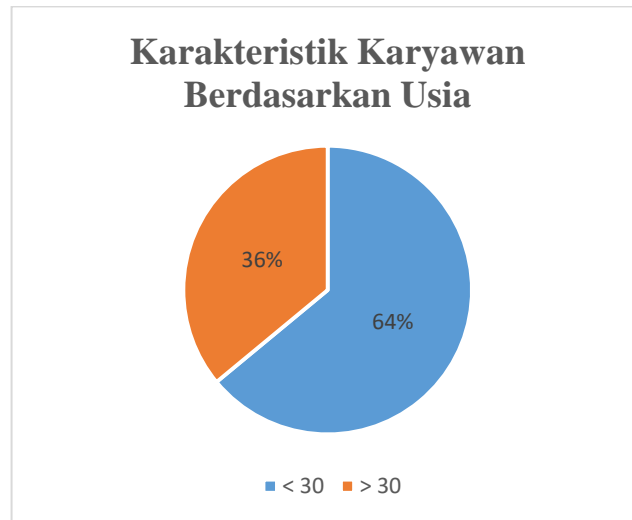
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 30 responden atau 68%, sedangkan responden perempuan yaitu 14 responden atau 32%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada CV.Mutiara Kraton Solo di dominasi oleh laki-laki.

2) Usia Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	<30	28	64
2	>30	16	36

Sumber : Kuesioner, diolah 2019



Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Berdasarkan Usia

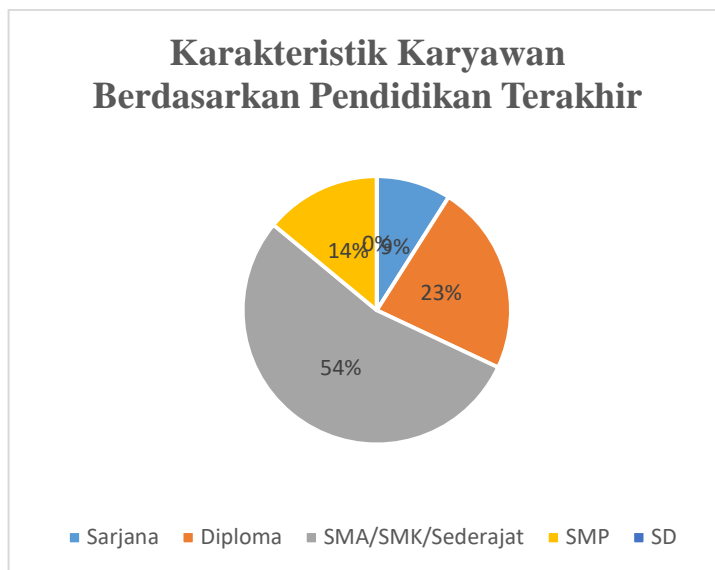
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan usia <30 tahun lebih banyak yaitu 28 responden atau 64%, sedangkan responden dengan usia >30 yaitu 16 responden atau 36%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada CV.Mutiara Kraton Solo di dominasi usia <30 tahun.

3) Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	Sarjana	4	9
2	Diploma	10	23
3	SMA/SMK/Sederajat	24	54
4	SMP	6	14
5	SD	0	0

Sumber : Kuesioner, diolah 2019



Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

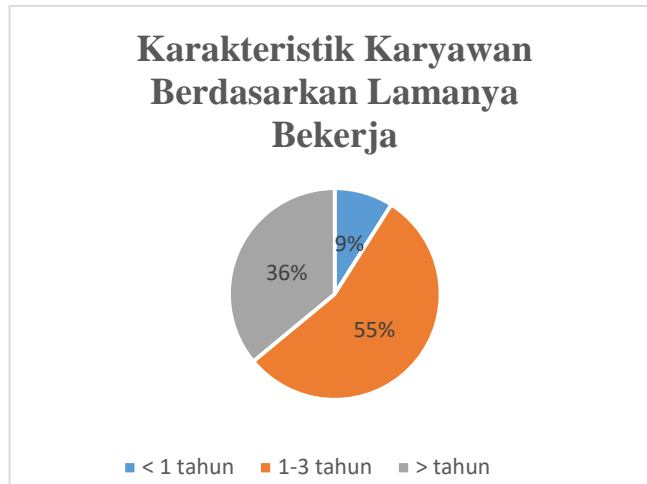
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat lebih banyak yaitu 24 responden atau 54%, pendidikan terakhir SMP yaitu 6 responden atau 14%, pendidikan terakhir diploma yaitu 10 responden atau 23%, pendidikan terakhir sarjana yaitu 4 responden atau 9%, dan pendidikan terakhir SD tidak ada satupun responden atau 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada CV.Mutiara Kraton Solo di dominasi pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat.

4) Lamanya Bekerja Responden

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Lamanya Bekerja

No	Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	<1 Tahun	4	9
2	1-3 Tahun	24	55
3	>3 Tahun	16	36

Sumber : Kuesioner, diolah 2019



Gambar 4.5 Diagram Karakteristik Berdasarkan Lamanya Bekerja

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden lamanya bekerja 1-3 tahun 24 responden atau 55%, lamanya bekerja < 1 tahun yaitu 4 responden atau 9%, dan lamanya bekerja >3 tahun yaitu 14 responden atau 36%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada CV.Mutiara Kraton Solo di dominasi lamanya bekerja 1-3 tahun.

4.2 Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis korelasi *rank spearman*, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis koefisien korelasi dan menentukan hipotesis statistik.

4.2.1 Analisis Deskriptif

4.2.1.1 Program Kompensasi Pada CV.Mutiara Kraton Solo

Karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan harapan ke setiap organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal tentu banyak upaya yang harus dilakukan. Upaya yang harus dilakukan organisasi agar karyawan mempunyai kinerja yang optimal yaitu dengan memberikan hak-hak dengan baik seperti gaji, memberikan bonus dan insentif kepada karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan akan melakukan beberapa cara yang mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal yaitu salah satunya dengan pemberian kompensasi. Sehingga pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang maka kinerja karyawan akan menurun. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka akan semakin mudah bagi sebuah organisasi (perusahaan) untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kompensasi. Bentuk-bentuk kompensasi pada CV.Mutiara Kraton Solo yaitu gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, upah, dan asuransi.

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel program kompensasi pada CV. Mutiara Kraton Solo yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 44 responden yaitu sebagai berikut:

1) Gaji

Tabel 4.5 Tanggapan mengenai “Kesesuaian gaji dengan jabatan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	1	5	3
Setuju	4	25	100	63
Kurang Setuju	3	18	54	34
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	159	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Kesesuaian gaji dengan jabatan menjawab sangat setuju 1 orang atau 3%, menjawab setuju 25 orang atau 63%, menjawab kurang setuju 18 orang atau 34%, menjawab tidak setuju 8 orang atau 8%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 63% pada pernyataan mengenai “Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan”, artinya mayoritas responden kurang setuju dengan gaji yang didapat dari perusahaan dikarenakan masih jauh dibawah UMK.

Tabel 4.6 Tanggapan mengenai “Gaji dengan tanggung jawab”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	2	10	7
Setuju	4	17	68	44
Kurang Setuju	3	25	75	49
Tidak Setuju	2	1	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	153	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan “Gaji

dengan tanggung jawab” menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 7%, menjawab setuju 17 orang atau 44%, menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang atau 49%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan kurang setuju dengan nilai sebesar 49% pada pernyataan mengenai “Gaji dengan tanggung jawab”

Tabel 4.7 Tanggapan mengenai “Ketepatan waktu”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	1	5	3
Setuju	4	28	112	69
Kurang Setuju	3	15	45	28
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	162	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan “Ketepatan waktu” menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3%, menjawab setuju 28 orang atau 69%, menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 28%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 69% pada pernyataan mengenai “Ketepatan waktu”

2) insentif

Tabel 4.8 Tanggapan mengenai “Insentif sebanding dengan target”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	23
Setuju	4	27	108	62
Kurang Setuju	3	9	27	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	175	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan “Insentif sebanding dengan target” menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 23%,

menjawab setuju 27 orang atau 62%,. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 62 % pada pernyataan mengenai “Insentif sebanding dengan target”

Tabel 4.9 Tanggapan mengenai “Pemberian secara adil dan merata”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	6	30	18
Setuju	4	27	108	63
Kurang Setuju	3	11	33	19
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	171	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan “Pemberian secara adil dan merata” menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau 18%, menjawab setuju 27 orang atau 63%, menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau 19%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 63% pada pernyataan mengenai ““Pemberian secara adil dan merata””.

3) Tunjangan

Tabel 4.10 Tanggapan mengenai “Tunjangan akhir tahun”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	22
Setuju	4	34	136	75
Kurang Setuju	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	182	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Tunjangan akhir tahun menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22%, menjawab setuju 34 orang atau 75%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan

nilai sebesar 75% pada pernyataan mengenai “Tunjangan akhir tahun”, yang artinya mayoritas responden setuju dengan tunjangan yang telah diberikan.

Tabel 4.11 Tanggapan mengenai “Tunjangan hari raya”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	12	60	32
Setuju	4	30	120	65
Kurang Setuju	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	186	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan “Tunjangan hari raya” menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 32%, menjawab setuju 30 orang atau 65%, menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang atau 3%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65% pada pernyataan mengenai “Tunjangan hari raya”,

Tabel 4.12 Tanggapan mengenai “Tunjangan transportasi”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	9	45	25
Setuju	4	29	116	65
Kurang Setuju	3	6	18	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	179	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan “Tunjangan transportasi” menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 25%, menjawab setuju 29 orang atau 65%, menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang atau 10%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65 % pada pernyataan mengenai “Tunjangan transportasi”

4) Fasilitas

Tabel 4.13 Tanggapan mengenai “Fasilitas tempat parkir”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	9	45	25
Setuju	4	30	120	67
Kurang Setuju	3	5	15	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	180	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Fasilitas tempat parkir menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 25%, menjawab setuju 30 orang atau 67%, menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau 8%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 67% pada pernyataan mengenai “Fasilitas tempat parkir”, yang artinya mayoritas responden. Mendapatkan tempat parker yang di inginkan.

Tabel 4.14 Tanggapan mengenai “Fasilitas transportasi”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	1	5	3
Setuju	4	32	128	77
Kurang Setuju	3	11	33	20
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	166	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Fasilitas transportasi menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 3%, menjawab setuju 32 orang atau 77%, menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau 20%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 77% pada pernyataan mengenai “Fasilitas transportasi”, yang artinya mayoritas responden. Mendapatkan fasilitas transfortasi oleh perusahaan.

5) Upah

Tabel 4.15 Tanggapan mengenai “Upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	1	5	3
Setuju	4	25	100	63
Kurang Setuju	3	18	54	34
Tidak Setuju	2	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	159	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3%, menjawab setuju 25 orang atau 63%, menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau 34%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 63% pada pernyataan mengenai “Upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja,

Tabel 4.16 Tanggapan mengenai “Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	4	20	13
Setuju	4	20	80	50
Kurang Setuju	3	20	60	37
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	160	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 13%, menjawab setuju 20 orang atau 50%, menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang atau 37%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan

nilai sebesar 50% pada pernyataan mengenai “Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan”,

6) Asuransi

Tabel 4.17 Tanggapan mengenai “Asuransi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	22
Setuju	4	34	136	75
Kurang Setuju	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	182	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan “Asuransi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja” menjawab sangat setuju sebanyak orang 8 atau 22%, menjawab setuju orang 34 atau 75 %, menjawab kurang setuju sebanyak orang 2 atau 3%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 75% pada pernyataan mengenai “Asuransi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja”

Tabel 4.18 Tanggapan mengenai “Asuransi yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	9	45	25
Setuju	4	32	128	70
Kurang Setuju	3	3	9	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	182	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan mengenai

“Asuransi yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 25 %, menjawab setuju 32 orang atau 70 %, menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 5 %. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 70% pada pernyataan mengenai mengenai “Asuransi yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan

Tabel 4.19 Rekapitulasi jawaban responden mengenai program kompensasi

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata per indicator
Gaji			
1	Gaji sesuai dengan jabatan	159	158
2	Gaji sesuai dengan tanggung jawab	153	
3	Ketepatan waktu	162	
Insentif			
1	Insentif sebanding dengan target	175	173
2	Pemberian secara adil dan merata	171	
Tunjangan			
1	Tunjangan akhir tahun	182	182.3
2	Tunjangan hari raya	186	
3	Tunjangan transportasi	179	
Fasilitas			
1	Fasilitas tempat paker	180	173
2	Fasilitas transportasi	166	
Upah			
1	Upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja	159	159.5
2	Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan	160	
Asuransi			
1	Asuransi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja	182	182
2	Asuransi yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan	182	
Rata-rata			171.3

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan data di atas rata-rata tanggapan responden mengenai program kompensasi CV. Mutiara Kraton Solo sebesar 171.3. Nilai tanggapan responden paling besar adalah nilai yang terdapat pada indicator Tunjangan dimana nilai rata-rata indicator mencapai 182.3. Nilai tertinggi indicator tunjangan hal ini menunjukkan persepsi responden terhadap insentif sesuai dengan harapan. Sedangkan nilai

tanggapan responden paling rendah adalah nilai Gaji , dimana nilai rata-rata 158 hal ini menunjukkan responden terhadap gaji belum sesuai dengan harapan.

4.2.1.2 kinerja karyawan Pada CV.Mutiara Kraton Solo

1) Kualitas pekerjaan

Tabel 4.20 Tanggapan mengenai “Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	22
Setuju	4	34	136	75
Kurang Setuju	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	182	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22%, menjawab setuju 34 orang atau 75%, menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 3%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 75% pada pernyataan mengenai “Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan”,

Tabel 4.21 Tanggapan mengenai “Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	11	55	29
Setuju	4	32	128	69
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	186	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 29%, menjawab setuju 32 orang atau 69%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 69% pada pernyataan mengenai “Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan”,.

Tabel 4.22 Tanggapan mengenai “Bekerja secara maksimal”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	11	55	29
Setuju	4	33	132	71
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	187	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Bekerja secara maksimal menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 29%, menjawab setuju 33 orang atau 71%,. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 77% pada pernyataan mengenai “Bekerja secara maksimal”,

2) Kuantitas pekerjaan

Tabel 4.23 Tanggapan mengenai “Melakukan pekerjaan dengan teliti”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	6	30	17
Setuju	4	28	112	66
Kurang Setuju	3	10	30	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	172	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Melakukan pekerjaan dengan teliti menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau 17%, menjawab setuju 28 orang atau 66%, menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atau 17%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 66% pada pernyataan mengenai “Melakukan pekerjaan dengan teliti”,

Tabel 4.24 Tanggapan mengenai “Melakukan pekerjaan sesuai dengan standard”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	7	35	19
Setuju	4	34	136	76
Kurang Setuju	3	3	9	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	180	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Melakukan pekerjaan sesuai dengan standard menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 19%, menjawab setuju 34 orang atau 76%, menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 5%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 76% pada pernyataan mengenai “Melakukan pekerjaan sesuai dengan standard”,

Tabel 4.25 Tanggapan mengenai “Mengurangi tingkat kesalahan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	4	20	12
Setuju	4	31	124	72
Kurang Setuju	3	9	27	16
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	171	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Mengurangi tingkat kesalahan menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 12%, menjawab setuju 31 orang atau 72%, menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang atau 16%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 72% pada pernyataan mengenai “Mengurangi tingkat kesalahan”,

3) Pelaksanaan tugas

Tabel 4.26 Tanggapan mengenai “Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	9	45	25
Setuju	4	29	116	65
Kurang Setuju	3	6	18	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	179	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 25%, menjawab setuju 29 orang atau 65%, menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang atau 10%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65% pada pernyataan mengenai “Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat”,

Tabel 4.27 Tanggapan mengenai “Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	11	55	31
Setuju	4	24	96	54
Kurang Setuju	3	9	27	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	178	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 31%, menjawab setuju 24 orang atau 54%, menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang atau 15%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 42% pada pernyataan mengenai “Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan”

Tabel 4.28 Tanggapan mengenai “Kepatuhan jam kerja”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	22
Setuju	4	35	140	76
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	183	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Kepatuhan jam kerja menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22%, menjawab setuju 35 orang atau 76%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 76% pada pernyataan mengenai “Kepatuhan jam kerja”,

4) Tanggung jawab

Tabel 4.29 Tanggapan mengenai “Siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	10	50	28
Setuju	4	25	100	57
Kurang Setuju	3	9	27	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	44	177	100
--------	----	-----	-----

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 28%, menjawab setuju 25 orang atau 57%, menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang atau 15%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57% pada pernyataan mengenai “Siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun”,

Tabel 4.30 Tanggapan mengenai “Karyawan tiba di tempat kerja tepat waktu”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	11	55	29
Setuju	4	33	132	71
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		44	187	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Karyawan tiba di tempat kerja tepat waktu menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 29%, menjawab setuju 33 orang atau 71%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 71% pada pernyataan mengenai “Karyawan tiba di tempat kerja tepat waktu”,

Tabel 4.31 Tanggapan mengenai “Meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	18	90	46
Setuju	4	26	104	54
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	44	194	100
--------	----	-----	-----

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan sebanyak 44 responden dari karyawan CV. Mutiara Kraton Solo yang menyatakan Meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 46%, menjawab setuju 26 orang atau 54%, Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 54% pada pernyataan mengenai “Meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun”,

Tabel 4.32 Rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-rata perindikator
Kuantitas pekerjaan			
1	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	182	185
2	Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan	186	
3	Bekerja secara maksimal	187	
Kualitas pekerjaan			
1	Melakukan pekerjaan dengan teliti	172	174.3
2	Melakukan pekerjaan sesuai dengan standard	180	
3	Mengurangi tingkat kesalahan	171	
Pelaksanaan tugas			
1	Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat	179	180
2	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan.	178	
3	Kepatuhan jam kerja	183	
Tanggung jawab			
1	Siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun	177	186
2	Karyawan tiba di tempat kerja tepat waktu	187	
3	Meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun	194	
Rata-rata			181.3

Berdasarkan data di atas rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja karyawan CV. Mutiara Kraton Solo sebesar 181.3. Nilai tanggapan responden paling besar adalah nilai yang terdapat pada indicator Tanggung jawab dimana nilai rata-rata indicator mencapai 186. Nilai tertinggi indicator Tanggung jawab hal ini menunjukkan persepsi responden terhadap tanggung jawab sesuai dengan harapan. Sedangkan nilai tanggapan responden paling rendah adalah nilai kualitas pekerjaan, dimana nilai rata-rata 174,3, hal ini menunjukkan responden terhadap kualitas pekerjaan belum sesuai dengan harapan.

4.3. Analisis/ pembahasan program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Kraton Solo

4.3.1 Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Berikut ini merupakan hasil dari analisis korelasi *rank spearman* untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Kraton Solo, penulis menggunakan SPSS 23 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.33 Hasil Uji Korelasi

Correlations			KOMPENSASI	KINERJA
Spearman's rho	KOMPENSASI	Correlation Coefficient	1.000	.637**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	44	44
	KINERJA	Correlation Coefficient	.637**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	44	44

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

Sumber : *Output SPSS 23 (Data diolah, 2020)*

Hasil *output correlations* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel program kompensasi dengan kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa nilai koefisien sebesar 0,637, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan berada pada interval kuat.

Tabel 4.34 Nilai Interval Koefisien

No	Interval Koefisien	Nilai	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199		Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399		Rendah
3	0,40 – 0,599		Sedang
4	0,60 – 0,799	0,637	Kuat
5	0,80 – 1,00		Sangat Kuat

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan koefisien korelasi rank spearman adalah diketahui nilai korelasi $r = 0,637$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
KD &= r^2 \times 100\% \\
&= 0,637^2 \times 100\% \\
&= 40.57\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 40.57% hal ini menunjukkan bahwa program kompensasi memberikan kontribusi sebesar 40.57% sedangkan 59.43% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar program kompensasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.3.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah terdapat hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 (P \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.

$H_a (P > 0)$: Terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.

b. Menentukan t_{hitung}

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

$$th = \frac{0,637\sqrt{44-2}}{\sqrt{1-0,637^2}}$$

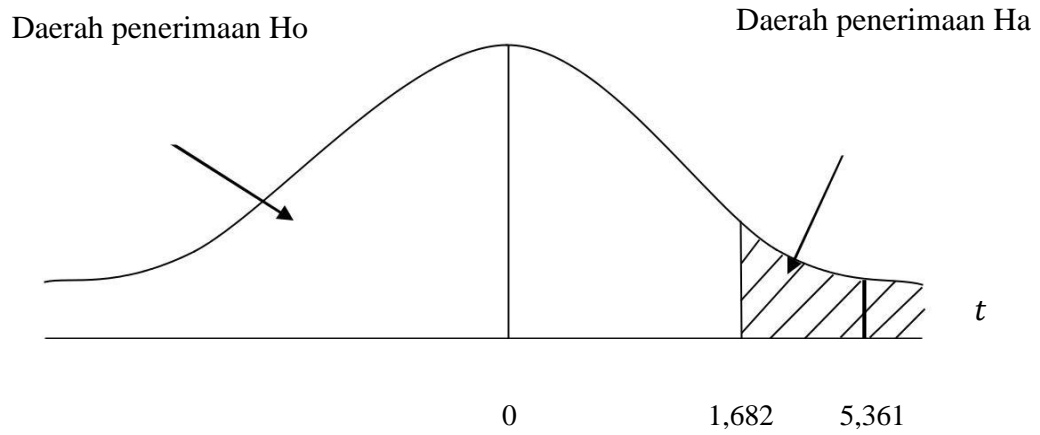
$$th = \frac{4,128}{0,770}$$

$$th = 5,361$$

c. Menentukan t_{tabel}

Nilai tabel diperoleh dari tabel dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $44-2$, maka dapat diperoleh $t_{tabel} = 1,682$

d. Kurva



Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,361 > 1,682$ Yang berarti terima H_a , tolak H_o . Jadi terdapat hubungan yang kuat antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Kraton Solo.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di kemukakan peneliti, maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Program kompensasi pada CV. Mutiara Kraton Solo sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan rata-rata jawaban responden yang mencapai 171,3. Artinya kompensasi yang diberikan sesuai dengan Insentif sebanding dengan target , asuransi sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja, dan tunjangan hari raya.
2. Kinerja karyawan pada CV. Mutiara Kraton Solo sudah cukup tinggi hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan tanggapan responden rata-rata mencapai 181,3. Artinya karyawan merasa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan standar pekerjaan, dan kepatuhan jam kerja.
3. Terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV Mutiara kraton solo, dalam hal ini dapat dilihat dari hasil analisis berikut:
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh sebesar $r = 0,637$, artinya bahwa hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV Mutiara Kraton Solo mempunyai hubungan yang kuat.
 - a. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh bahwa program kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,57% sedangkan sisanya 59,43% di jelaskan oleh faktor-faktor lain diluar program kompensasi.
 - b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan hitung $>$ tabel yaitu $5,361 > 1,682$ artinya H_a diterima H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan CV Mutiara Kraton Solo.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV Mutiara Kraton Solo, maka penulis memberikan saran yang mungkin berguna dan bisa menjadi masukan bagi perusahaan CV Mutiara Kraton Solo dan bagi akademik, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan CV Mutiara Kraton Solo.
 - a. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui kelemahan pada variable program kompensasi pada indicator gaji dengan pernyataan gaji sesuai dengan tanggung jawab, diharapkan dari indicator gaji tersebut untuk bias segera di atasi dengan memberikan gaji yang tidak sesuai dengan lamanya bekerja sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan agar semangat kerja para karyawan tetap baik dan karyawan merasa puas dengan gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan harapan mereka..

- b. Dari hasil penelitian di atas dapat di indikasi kelemahan pada variable kinerja karyawan pada indicator kualitas pekerjaan dengan pernyataan mengurangi tingkat kesalahan, diharapkan dari indicator kualitas pekerjaan bias segera di atasi dengan memberikan pelatihan atau arahan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.
 - c. Adapun hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan, maka di sarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan keadilan dalam program kompensasi di perusahaan tersebut. Karena dalam hal tersebut sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan kedepannya. Program kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman, tenang dan bersemangat yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Di harapkan perusahaan juga memperbaiki kekurangan atau kelemahan yang ada di perusahaan, dan dapat juga mempertahankan bahkan meningkatkan yang sudah baik terutama terhadap program kompensasi yang ada pada Perusahaan CV Mutiara Kraton Solo.
2. Bagi Akademik Karena keterbatasan waktu dan biaya penelitian ini hanya terbatas pada variabel program kompensasi dan kinerja karyawan diharapkan penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel kinerja karyawan. Sehingga pembaca bisa memahami dengan baik hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Andrew E, Sikula (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bambang Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Bangun*, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bacal, Robert,. 2011. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Jakarta : Gramedia Pustaka
- Cardoso Gomes, Faustino(2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan keempat, Andi Offset, Jakarta
- Daft. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta
- De, J.S.C., Dowd, K.O., & Schneider. (2011). *Interpersonal Skills in Organizations*. Bostone. McGraw-Hill.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya manusia*”. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, *Marihot Tua Efendi*. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers

- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2015. *Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2015) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Payaman J. Simanjuntak .2011.*Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Rivai Zainal, Veithzal.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Silalahi*, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno*, . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Supriyanto,. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press
- Stoner, S. 2012. *Management*, New Jersey: Prentice Hall inc.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Simamora,. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.

William B., Human Resources and Personnel Management. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.

JURNAL

Hidayat. Taufik. (2012) Hubungan Program Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inbisco Niagatama Semesta. Jurnal di ISSN : 2557-2871. Tersedia di 72 <https://STIE/Riau.ac.id/file/jam/article/2333698/view/170/204>. [Diakses pada 20 Desember 2018]

Hardiansyah. Rizki. (2018). Hubungan Program Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interfood Sukses Jasindo. Jurnal ISSN : (online) 2402-4782. Tersedia di <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/170/204>. [Diakses pada 21 Desember 2019]

Rahmawati. Siti dan Suciati. Tiara. (2014). Hubungan Program Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT. Unilever Body Care Indonesia. Tbk. Jurnal ISSN : (online) 2345-3783. Tersedia di <https://Maranata.ub.ac.id/index/jam/article/23372783/view/170/204>. [Diakses pada 19 Desember 2018]

Wahyuni. Ajeng. Risma. (2018). Hubungan Program Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Sari Lestari. Jurnal 2018 ISSN : 2432-5568. Tersedia di (<http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf>, diakses 29 September 2015)

Yusuf. Ahmad (2013). Hubungan Program Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Utama Santikah. Jurnal di ISSN : Print: 2579-4616 ISSN Online: 2621- 9476. Tersedia di <http://lib.ui.ac.id/file=digital/23373972-SRatri%20Rasno%20Putri.pdf>. [Diakses pada 21 Desember 2018].

LAMPIRAN

Lampiran 1**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nanang Sulistiawan

Alamat : Salaman RT/RW 019/009

Tempat dan Tanggal Lahir : KARANGANYAR, 14-05-1996

Umur : 24 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan

SD : SD Negeri 02 Sukaharja

SMP : SMPN 1 Tamansari

SMA : SMK Taruna Andigha

Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Januari 2021

Peneliti,

Nanang Sulistiawan

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN **PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA CV.** **MUTIARA KRATON SOLO**

Yth Bapak/Ibu/Sdr/i,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan pada CV.Mutiara Kraton Solo, dengan ini saya memerlukan data pendukung dari Bapak/Ibu/Sdr/i, untuk melengkapi kusioner. Untuk itu, dimohon kesediaan anda menjadi responden dalam penelitian saya dan dapat mengisi pernyataan-pernyataan dalam kusioner ini pada kolom-kolom yang sudah saya sediakan. Saya harap anda menjawab dengan jujur bagaimana dengan keadaan yang anda rasakan ditempat anda bekerja. Atas pertisipasinya saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia
 - a. < 30 tahun
 - b. > 30 tahun
3. Pendidikan terakhir
 - a. Sarjana
 - b. Diploma
 - c. SMA/SMK/Sederajat
 - d. SMP
 - e. SD
4. Lamanya anda bekerja
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-3 tahun
 - c. > 3 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk menjawab seluruh pertanyaan
2. Beri tanda (X) atau Ceklis (V) pada kolom yang anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di tempat anda bekerja.
3. Ada 5 alternatif jawaban yang bisa dipilih yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
 - Setujut (S) diberi skor 4
 - Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
 - Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Lampiran 3

KUESIONER PROGRAM KOMPENSASI

(untuk diisi oleh karyawan)

Program kompensasi adalah serangkaian atau satu set balas jasa diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya berupa gaji, bonus, insentif, dan kompensasi tidak langsung (fasilitas dan tunjangan hari raya) yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Adapun indikator kompensasi yaitu gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, upah, dan asuransi.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Gaji					
1.	Gaji sesuai dengan jabatan					
2.	Gaji sesuai dengan tanggung jawab					
3.	Ketepatan waktu					
B.	Insentif					
1.	Insentif sebanding dengan target					
2.	Pemberian secara adil dan merata					
3.	Sesuai dengan harapan					
C.	Tunjangan					
1.	Tunjangan akhir tahun					
2.	Tunjangan hari raya					

3.	Tunjangan transportasi					
D.	Fasilitas					
1.	Fasilitas tempat makan / kantin					
2.	Fasilitas tempat parker					
3.	Fasilitas transportasi					
E	Upah					
1.	Upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja					
2.	Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan					
F	Asuransi					
1.	Asuransi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja					
2.	Asuransi yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan					

Lampiran 4

KINERJA KARYAWAN

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
G.	Kuantitas Pekerjaan					
1.	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
2.	Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan					
3.	Bekerja secara maksimal					
H.	Kualitas Pekerjaan					
1.	Melakukan pekerjaan dengan teliti					
2.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan standard					
3.	Mengurangi tingkat kesalahan					
I.	Pelaksanaan tugas					
1.	Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat					
2.	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan.					
3.	Kepatuhan jam kerja					
J.	Tanggung jawab					

1.	Siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun					
2.	Karyawan tiba di tempat kerja tepat waktu					
3.	Meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun					

Lampiran 5 KODING PROGRAM KOMPENSASI

Responden	Pernyataan														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	54
2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	52
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	52
4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	52
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	52
6	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	54
7	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	52
8	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	48
9	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51
10	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	47
11	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	54
12	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	54
13	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	49
14	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	56
15	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	53
16	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	58
17	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	56
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	55
19	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	56
20	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	57
21	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	54
22	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	57
23	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	57
24	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	58
25	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	59
26	3	3	4	5	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	53

27	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	57
28	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	54
29	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	57
30	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	62
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
32	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	56
33	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	60
34	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	59
35	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	53
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	55
37	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	51
38	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	50
39	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	52
40	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	52
41	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	56
43	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	54
44	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	53

Lampiran 6 KODING KINERJA KARYAWAN

Responden	Pernyataan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	49
2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
6	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	49
7	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	48
8	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	47
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	4	5	3	3	3	5	3	4	3	4	4	45
11	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	49
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	47
13	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	45
14	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	47
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
16	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	51
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
18	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
19	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
20	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	49
21	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	49
22	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	50
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	57
24	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
25	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	53
26	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	52

27	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50
28	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	50
29	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
30	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	57
31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	48
32	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	52
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
36	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	49
37	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	48
38	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	47
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	5	3	3	3	5	3	4	3	4	4	45
41	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
42	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	50
43	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	45
44	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	46