



**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA
CV. VAN'S FOOD**

Skripsi

Diajukan oleh:

Muhammad Dion Rinaldi
021115463

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2019

ABSTRAK

MUHAMMAD DION RINALDI. 021115463. Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada CV Van's Food. Di bawah bimbingan: KETUT SUNARTA dan NANCY YUSNITA. 2019

CV Van's Food didirikan pada tahun 2010 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang makanan khususnya kue dengan berbagai aneka varian rasa. Lokasi perusahaan Komplek Koperasi No. B81 Jalan Gas Alam Cimanggis Depok. Pada CV Van's Food ini masih terdapat beberapa karyawan memandang kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja menjadi menurun akan mengakibatkan kinerja juga akan menurun.

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui program kompensasi pada CV. Van's Food, untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV. Van's Food dan untuk mengetahui hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV. Van's Food. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan metode *Explanatory survey*. Metode pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, kuesioner dan data dari perusahaan. Responden pada penelitian ini sebanyak 43 orang. Metode analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Koefisien Korelasi *Rank Spearman* dengan menggunakan SPSS 23, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis Statistik.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat pada variabel program kompensasi dengan kinerja karyawan, yaitu nilai korelasi sebesar $r = 0,633$. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 40,07% sedangkan sisanya 59,93% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar program kompensasi, nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,236 dan t_{tabel} sebesar 1,681 maka menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,236 > 1,681$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV Van's Food.

Kata Kunci: *Program Kompensasi, Kinerja Karyawan*

**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA
CV. VAN'S FOOD**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, S.E., M.M.)

**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA
CV. VAN'S FOOD**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Selasa Tanggal : 09 Juli 2019

Muhammad Dion Rinaldi

021115463

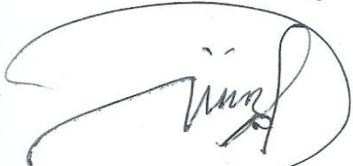
Menyetujui,

Ketua Sidang,



(Hj. Dra. Sri Hartini, M.M.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusnita, S.E., M.M.)

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019

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 atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta kerunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada CV Van’s Food”.

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa, dan pembahasan, selain itu penulis juga sempat mengalami berbagai kendala, namun berkat dorongan semangat yang diberikan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya baik moril maupun materil kepada penulis. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Ibu Tutus Rully, SE.,MM. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE.,MM. Selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Ketut Sunarta Ak.,MM.,CA. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan pada penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Nancy Yusnita SE.,MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat, petunjuk dan saran pada penyusunan skripsi ini.
6. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil tiada henti-hentinya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih teman seperjuangan penulis Deanita Widia
8. Siti Pemi Pebriani, Fitry Febriani, Ratih Dhea Canceriana, Abdul Aziz Ependi dan Revi Adipermana yang telah mendukung selama membuat skripsi.
9. Teman-teman Manajemen L 2015 yang telah memberikan dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Bogor, Mei 2019

Muhammad Dion Rinaldi

DAFTAR ISI

	Hal
COVER	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HAK CIPTA	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Praktis	8
1.4.2 Kegunaan Akademis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kompensasi.....	14
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.2.2 Tujuan Kompensasi	15
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	18
2.2.4 Indikator Kompensasi	22
2.3 Kinerja.....	22
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	22
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	23
2.3.3 Indikator Kinerja	24
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	26
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	26
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	30
2.5 Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	33
3.2.1 Objek Penelitian.....	33
3.2.2 Unit Analisis	33

3.3.3	Lokasi Penelitian	33
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	33
3.4	Operasional Variabel	34
3.5	Metode Penarikan Sampel	35
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.7	Uji Kualitas Data	36
3.7.1	Uji Validitas	36
3.7.2	Uji Reliabilitas	39
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	40
3.8.1	Analisis Deskriptif	40
3.8.2	Analisis Kuantitatif	41
3.8.2.1	Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i>	41
3.8.2.2	Analisis Koefisien Determinasi	41
3.8.2.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	42
3.8.2.4	Menentukan Hipotesis Statistik	42
BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	43
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	43
4.1.2	Struktur Organisasi.....	43
4.1.3	Profil Responden	44
4.2	Analisis Data	47
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	47
4.2.1.1	Program Kompensasi Pada CV Van's Food	47
4.2.1.2	Kinerja Karyawan Pada CV Van's Food	54
4.2.2	Analisis Kuantitatif	60
4.2.2.1	Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i>	60
4.2.2.2	Analisis Koefisien Determinasi.....	61
4.2.2.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan.....	63
5.2	Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Rata-rata Hasil penilaian Kinerja Karyawan Pada CV Van's Food Tahun 2016-2017	3
Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan CV Van's Food.....	3
Tabel 1.3 Pencapaian Target Produksi Pada CV Van's Food Tahun 2016	4
Tabel 1.4 Pencapaian Target Produksi Pada CV Van's Food Tahun 2017	4
Tabel 1.5 Pencapaian Omset Pada CV Van's Food Tahun 2016.....	5
Tabel 1.6 Pencapaian Omset Pada CV Van's Food Tahun 2017.....	6
Tabel 1.7 Gaji Karyawan Pada CV Van's Food	7
Tabel 1.8 Data Insentif Karyawan Bagian Pemasaran Pada CV Van's Food.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert.....	36
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Program Kompensasi	37
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	38
Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Program Kompensasi	39
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	40
Tabel 3.8 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	46
Tabel 4.5 Tanggapan Mengenai “Gaji yang diterima sesuai dengan harapan”	47
Tabel 4.6 Tanggapan Mengenai “Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan”	48
Tabel 4.7 Tanggapan Mengenai “Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan di perusahaan”	48
Tabel 4.8 Tanggapan Mengenai “Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan”	49
Tabel 4.9 Tanggapan Mengenai “Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang diberikan	49
Tabel 4.10 Tanggapan Mengenai “Perusahaan tidak menunda pemberian insentif”	50
Tabel 4.11 Tanggapan Mengenai “Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas kerja”	50
Tabel 4.12 Tanggapan Mengenai “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan”	51
Tabel 4.13 Tanggapan Mengenai “Tunjangan hari raya yang diberikan cukup memadai”	51
Tabel 4.14 Tanggapan Mengenai “Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik”	52

Tabel 4.15 Tanggapan Mengenai “Fasilitas kamar mandi yang disediakan layak dipakai”	52
Tabel 4.16 Tanggapan Mengenai “Tersedia fasilitas menunjang untuk bagian pemasaran”	53
Tabel 4.17 Tanggapan Responden	53
Tabel 4.18 Tanggapan Mengenai “Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan”	54
Tabel 4.19 Tanggapan Mengenai “Karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur”	55
Tabel 4.20 Tanggapan Mengenai “Karyawan memaksimalkan input bahan baku”	55
Tabel 4.21 Tanggapan Mengenai “Karyawan melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang dimiliki”	55
Tabel 4.22 Tanggapan Mengenai “Karyawan memiliki target kerja sesuai Kuantitas”	56
Tabel 4.23 Tanggapan Mengenai “Karyawan menyelesaikan target yang ditetapkan”	56
Tabel 4.24 Tanggapan Mengenai “Melaksanakan peraturan perusahaan	57
Tabel 4.25 Tanggapan Mengenai “Memahami dan menguasai tugas yang menjadi tanggung jawab”	57
Tabel 4.26 Tanggapan Mengenai “Memaksimalkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya”	58
Tabel 4.27 Tanggapan Mengenai “Karyawan memperbaiki hasil kerja yang ada sesuai rencana”	58
Tabel 4.28 Tanggapan Mengenai “Karyawan bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik”	59
Tabel 4.29 Tanggapan Mengenai “Karyawan menerima sanksi atas tindakan yang telah dilakukan”	59
Tabel 4.30 Tanggapan Responden	60
Tabel 4.31 Hasil Korelasi <i>Rank Spearman</i>	61
Tabel 4.32 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi	61

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1 Persentase Pencapaian Target Produksi Pada CV. Van's Food Tahun 2016-2017.....	5
Gambar 1.2 Persentase Pencapaian Omset pada CV Van's Food 2016-2017	6
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	31
Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis Statistik.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV Van's Food	44
Gambar 4.2 Persentase Jenis Kelamin Responden	44
Gambar 4.3 Persentase Usia Responden	45
Gambar 4.4 Persentase Pendidikan Terakhir Responden	46
Gambar 4.5 Persentase Lamanya Bekerja Responden	46
Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Statistik	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Koding Kuesioner Program Kompensasi
- Lampiran 4 Koding Kuesioner Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Program Kompensasi
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru diberbagai bidang. Berbagai cara dilakukan agar perusahaan yang dijalankannya mengalami kemajuan dan dapat berkembang secara pesat, serta dapat bersaing dengan perusahaan lain. Tingkat persaingan yang tinggi menuntut suatu perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin serta perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Sumber daya 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 diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu suatu perusahaan akan menerapkan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat dan mencapai tujuannya apabila memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang baik.

Menurut Rangkuti (2017) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang berkinerja tinggi mudah harapan dari 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 mempromosikan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat 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.

Menurut Larasati (2018) 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 diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung yang berupa gaji pokok serta kompensasi berupa insentif dan tunjangan. Salah satu cara untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang memiliki potensial dengan mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu cara manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui kompensasi.

Dilihat dari permintaan pasar saat ini yang memberikan peluang bagi pengusaha untuk menghasilkan keuntungan tinggi yaitu bisnis dalam bidang makanan. Selain itu tidak ada kalangan yang tidak suka dengan makanan khususnya kue. CV Van's Food didirikan pada tahun 2010 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang makanan khususnya kue dengan berbagai aneka varian rasa. Persaingan dibidang makanan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan produk dengan kualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu. Sejak berdirinya CV Van's Food selalu mengutamakan kepuasan pelanggan serta memberikan kue yang terbaik untuk konsumennya, sehingga CV Van's Food ini masih bisa bertahan sampai saat ini. Banyak varian kue yang dijual pada CV Van's Food seperti kue pandan, kue classic, coco classic, kue aneka rasa, *blackforest*, *roll cake*, bolu pisang, *rainbow cake*, dan kue ulang tahun dengan berbagai ukuran. CV Van's Food juga melakukan pemasaran sampai saat ini ke 417 outlet diberbagai daerah seperti Jabodetabek, Banten, Sukabumi, Pantura, Cianjur, Bandung, Purwakarta, Majalengka, Kuningan, Indramayu, Padalarang, Garut, dan Cilegon.

Untuk mengetahui kinerja karyawan perlu diadakan penilaian kinerja terhadap karyawan selama periode tertentu. Penilaian kinerja ini merupakan cara untuk mengetahui seberapa berhasilnya para pegawai menjalankan tugasnya. Dengan mengetahui dari penilaian kinerja karyawan yang masih dibawah standar, maka perusahaan harus memperhatikan terhadap pemberian kompensasi secara rasional dan adil.

Berikut data rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan pada CV. Van's Food yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV. Van's Food Tahun 2016-2017

No	Penilaian Kinerja	2016 (%)	2017 (%)
	Prilaku Kerja		
1	Kedisiplinan	70	71
2	Tanggungjawab	69	70
3	Antusiasme	68	69
4	Kerjasama	71	70
	Hasil Kerja		
5	Kuantitas Kerja	69	70
6	Kualitas Kerja	69	69
7	Kreativitas Kerja	68	69
8	Ketepatan Waktu	70	68

Sumber : Data Sekunder, 2018

Berikut standar penilaian kinerja karyawan pada CV. Van's Food dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV. Van's Food

Nilai (%)	Kategori
86-100	Sangat Baik
71-85	Baik
41-70	Cukup
0-40	Kurang Baik

Sumber : Data Sekunder, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan CV Van's Food tahun 2016-2017 termasuk adalah kriteria cukup. Tetapi hasil penilaian kinerja karyawan tersebut ada yang mengalami penurunan dan kenaikan serta ada yang tidak mengalami kenaikan ataupun penurunan selama dua tahun penilaian. Berdasarkan hasil observasi karyawan memandang kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja menjadi menurun akan mengakibatkan kinerja juga akan menurun.

Kompensasi sangat penting adanya dalam suatu perusahaan karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kompensasi terpenuhi dan diberikan secara layak dan adil maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darnita Leoni Saputri (2018) dan Ratry Rasno Putri (2012) membuktikan adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Berikut data target dan realisasi produksi pada CV Van's Food Tahun 2016 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pencapaian Target Produksi Pada CV. Van's Food Tahun 2016

Bulan	Target Produksi	Pencapaian Produksi	Persentase
Januari	26000 Pcs	27123 Pcs	104
Februari	26000 Pcs	23947 Pcs	92
Maret	26000 Pcs	23334 Pcs	90
April	26000 Pcs	31013 Pcs	119
Mei	26000 Pcs	23321 Pcs	90
Juni	26000 Pcs	25592 Pcs	98
Juli	26000 Pcs	23291 Pcs	90
Agustus	26000 Pcs	22602 Pcs	87
September	26000 Pcs	22823 Pcs	88
Oktober	26000 Pcs	22636 Pcs	87
November	26000 Pcs	19532 Pcs	75
Desember	26000 Pcs	20392 Pcs	78

Sumber : Data Sekunder, 2018

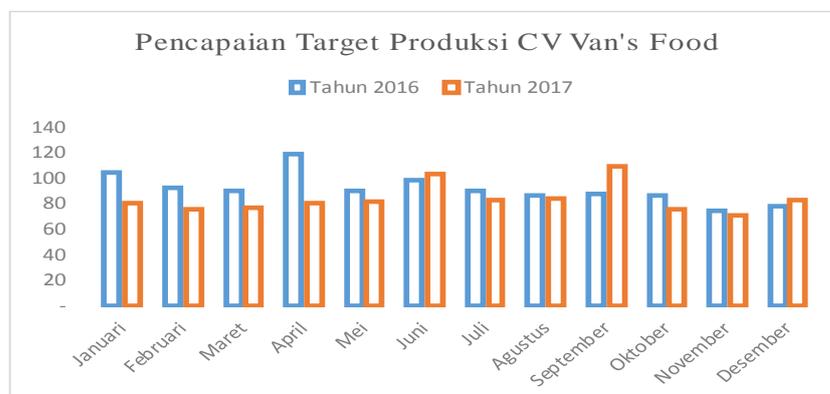
Berikut data target dan realisasi produksi pada CV Van's Food Tahun 2017 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.4 Pencapaian Target Produksi Pada CV. Van's Food Tahun 2017

Bulan	Target Produksi	Pencapaian Produksi	Persentase
Januari	26000 Pcs	20681 Pcs	80
Februari	26000 Pcs	19635 Pcs	76
Maret	26000 Pcs	19973 Pcs	77
April	26000 Pcs	21110 Pcs	81
Mei	26000 Pcs	21256 Pcs	82
Juni	26000 Pcs	26697 Pcs	103
Juli	26000 Pcs	21637 Pcs	83
Agustus	26000 Pcs	21860 Pcs	84
September	26000 Pcs	28414 Pcs	109
Oktober	26000 Pcs	19888 Pcs	76
November	26000 Pcs	18572 Pcs	71
Desember	26000 Pcs	21582 Pcs	83

Sumber : Data Sekunder, 2018

Berikut grafik persentase pencapaian target produksi pada CV Van's Food Tahun 2016-2017 dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber : Data Sekunder, 2018

Gambar 1.1 Persentase Pencapaian Target Produksi Pada CV. Van's Food Tahun 2016-2017

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan CV Van's Food dalam pencapaian target produksi mengalami penurunan dan kenaikan. Dalam tabel 1.1 dan tabel 1.2 hanya ada beberapa target yang tercapai selama tahun 2016-2017 yaitu Januari 2016, April 2016, Juni 2017 dan September 2017. Berdasarkan hasil observasi target produksi banyak yang tidak mencapai target dikarenakan kurangnya kesadaran dalam bekerja, masih bermalasan-malasan dalam bekerja, kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta kurangnya kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Berikut data pencapaian omset pada CV Van's Food Tahun 2016 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.5 Pencapaian Omset Pada CV Van's Food Tahun 2016

Bulan	Target Omset	Pencapaian Omset	Persentase
Januari	Rp 700.000.000	Rp 536.778.400	77
Februari	Rp 700.000.000	Rp 478.958.275	68
Maret	Rp 700.000.000	Rp 535.610.625	77
April	Rp 700.000.000	Rp 516.079.500	74
Mei	Rp 700.000.000	Rp 547.509.045	78
Juni	Rp 700.000.000	Rp 336.480.170	48
Juli	Rp 700.000.000	Rp 472.719.950	68
Agustus	Rp 700.000.000	Rp 483.361.500	69
September	Rp 700.000.000	Rp 515.077.000	74
Oktober	Rp 700.000.000	Rp 483.962.500	69
November	Rp 700.000.000	Rp 481.998.400	69
Desember	Rp 700.000.000	Rp 528.847.800	76

Sumber : Data Sekunder, 2018

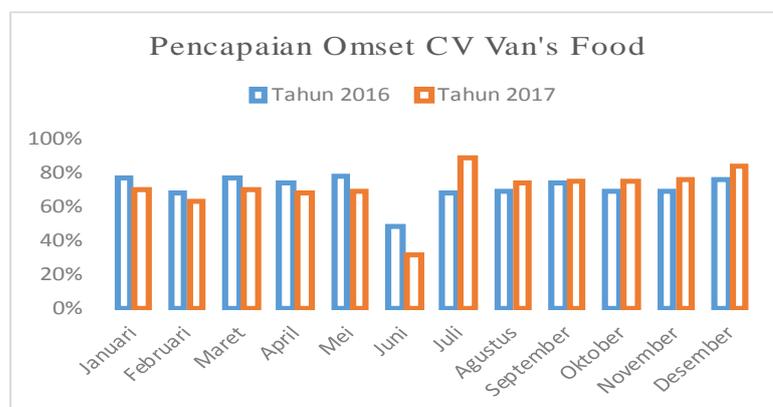
Berikut data pencapaian omset pada CV Van's Food Tahun 2017 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.6 Pencapaian Omset Pada CV Van's Food Tahun 2017

Bulan	Target Omset	Pencapaian Omset	Persentase
Januari	Rp 700.000.000	Rp 492.183.500	70
Februari	Rp 700.000.000	Rp 441.779.500	63
Maret	Rp 700.000.000	Rp 491.278.000	70
April	Rp 700.000.000	Rp 477.205.000	68
Mei	Rp 700.000.000	Rp 482.680.000	69
Juni	Rp 700.000.000	Rp 221.974.000	32
Juli	Rp 700.000.000	Rp 621.155.500	89
Agustus	Rp 700.000.000	Rp 514.009.900	73
September	Rp 700.000.000	Rp 525.252.000	75
Oktober	Rp 700.000.000	Rp 525.252.000	75
November	Rp 700.000.000	Rp 534.289.325	76
Desember	Rp 700.000.000	Rp 588.354.250	84

Sumber : Data Sekunder, 2018

Berikut grafik persentase pencapaian omset pada CV Van's Food Tahun 2016-2017 dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber : CV Van's Food Tahun 2018

Gambar 1.2 Persentase Pencapaian Omset Pada CV. Van's Food Tahun 2016-2017

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan CV Van's Food dalam pencapaian target mengalami penurunan dan kenaikan. Dalam tabel 1.4 dan tabel 1.5 tidak ada target yang tercapai selama tahun 2016-2017. Berdasarkan hasil observasi target yang tidak tercapai karena kurangnya kesadaran dalam bekerja, masih bermalas-malasan dalam bekerja, kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta kurangnya kompensasi yang diterima oleh karyawan sehingga membuat kinerja karyawan tersebut menjadi menurun.

Berikut data gaji karyawan pada CV. Van's Food dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.7 Gaji Karyawan pada CV. Van's Food Tahun 2018

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Gaji/bulan	Jumlah Gaji/bulan
1	Marketing	7	Rp2.500.000	Rp17.500.000
2	Driver	7	Rp2.400.000	Rp16.800.000
3	Produksi	8	Rp2.200.000	Rp17.600.000
4	Tart	8	Rp2.100.000	Rp16.800.000
5	Finishing	8	Rp2.000.000	Rp16.000.000
6	Racik	1	Rp2.000.000	Rp2.000.000
7	Gudang	2	Rp2.300.000	Rp4.600.000
8	Staples Kardus	2	Rp1.800.000	Rp3.600.000

Sumber : Data Sekunder, 2018

Berikut data Insentif karyawan pada CV. Van's Food dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.8 Insentif Karyawan Bagian Pemasaran Pada CV. Van's Food Tahun 2016-2017

No	Bulan	2016	2017
1	Januari	Rp1.922.400	Rp1.378.200
2	Februari	Rp1.895.400	Rp2.093.400
3	Maret	Rp2.240.400	Rp1.110.000
4	April	Rp2.063.100	Rp1.541.100
5	Mei	Rp2.665.200	Rp1.441.200
6	Juni	Rp890.400	Rp349.200
7	Juli	Rp2.674.200	Rp3.176.700
8	Agustus	Rp1.038.900	Rp1.240.800
9	September	Rp1.344.300	Rp1.445.700
10	Oktober	Rp1.429.500	Rp1.445.700
11	November	Rp1.841.100	Rp1.341.000
12	Desember	Rp1.655.700	Rp1.546.800

Sumber : Data Sekunder, 2018

Tabel 1.7 merupakan data gaji karyawan pada CV. Van's Food dan Tabel 1.8 merupakan data insentif karyawan bagian pemasaran pada CV. Van's Food tahun 2016-2017. Berdasarkan data tersebut menjelaskan gambaran dari kompensasi CV. Van's Food. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk mengetahui kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya. Upah minimum regional Kota Depok yaitu Rp 3.872.551,72/bulan sedangkan gaji yang diterima oleh karyawan pada CV Van's Food masih dibawah upah Minimum Regional kota Depok. Insentif dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan jika karyawan tersebut bisa mengunjungi dalam sehari yaitu 16 outlet pada setiap wilayah. Standar insentif yang perusahaan berikan kepada

karyawan pada bagian pemasaran yaitu Rp 300/ dus untuk setiap kue per dus yang terjual.

Gaji dan Insentif yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga semangat karyawan menurun dan loyalitas yang menurun akibat dari ketidaklayakan pemberian kompensasi diduga mengakibatkan kinerja yang menurun. setiap karyawan yang telah memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan, pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul yang diambil adalah “HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. VAN’S FOOD”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

- 1) Kinerja pada CV Van’s Food mengalami penurunan dilihat dari data penilaian kinerja.
- 2) Pencapaian target dan pencapain omset pada CV Van’s Food banyak yang tidak mencapai target.
- 3) Gaji yang diberikan oleh CV Van’s Food tidak sesuai dengan beban kerja.
- 4) Insentif yang diberikan oleh CV Van’s Food tidak sesuai dengan beban kerja.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan diatas maka dapat didefinisikan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana program kompensasi pada CV. Van’s Food?
- 2) Bagaimana kinerja karyawan Pada CV. Van’s Food?
- 3) Bagaimana hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV. Van’s Food?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui program kompensasi pada CV. Van’s Food.
- 2) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV. Van’s Food.
- 3) Untuk mengetahui hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV. Van’s Food.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi organisasi dalam menyikapi masalah program kompensasi yang menyangkut kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi bagi perkembangan bidang akademik. Terutama dapat memberikan kontribusi bidang akademik khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi bila diadakan penelitian selanjutnya yang berkaitan tentang program kompensasi dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi strategis dari manajemen yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap suatu *asset* bagi organisasi bukan lagi sebagai mesin ataupun sebagai manusia dan *partnership*. Sumber daya manusia sebagai suatu *asset* memberikan pengertian bahwa manusia dapat berkembang lebih baik dan bukan hanya jadi mesin tetapi menjadikan salah satu aset terpenting bagi organisasi dengan cara agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Simons (2011) *Human Resources Management is the strategic approach to the management of an organization and who, individually and collectively, contribute to the achievement of the objectives of the business simply put, human resources management means employing people, training them, developing their talents, and utilizing, maintaining and compensating them for their services as appropriate to the requirements of the organization.*

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk organisasi secara individu dan kolektif, berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis, manajemen sumber daya manusia berarti memperkerjakan orang, melatih, mengembangkan bakat, memanfaatkan, mengembangkan dan memberi kompensasi kepada mereka atas pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan organisasi.

Menurut Notoadmojo (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2017) Manajemen Sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Marjuni (2015) Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Darmadi (2018) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning*,

organizing, actuating, dan controlling dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berarti mempekerjakan orang, melatih, mengembangkan bakat, memanfaatkan, mempertahankan dan memberi kompensasi kepada mereka.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut William and Keith, *“The purpose of human resources management is to improve the productivity contribution of people to the organization in an ethically and socially responsible way.* Dalam Ketut (2016).

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktivitas orang-orang kepada organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara etis dan sosial.

Menurut Ketut (2016) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Larasati (2018) Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi.

Menurut Darmadi (2018) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah dalam rangka menciptakan sumber daya manusia (pegawai, karyawan, pekerja) yang berkualitas yang dapat menunjang tercapainya tujuan sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Rivai, dkk (2015) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas serta menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017) Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membuat terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Menurut Dessler (2016) terdapat 5 (lima) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Penyusunan staff
- 4) Kepemimpinan

5) Keadilan

Menurut Rivai, dkk (2015) Fungsi-fungsi manajemen SDM yaitu:

- 1) Fungsi Manajerial
 - a) Perencanaan atau *planing*
 - b) Pengorganisasian atau *organizing*
 - c) Pengarahan atau *directing*
 - d) Pengendalian atau *controlling*
- 2) Fungsi Operasoional
 - a) Pengadaan tenaga kerja atau SDM
 - b) Pengembangan
 - c) Kompensasi
 - d) Pengintegrasian
 - e) Pemeliharaan
 - f) Pemutusan hubungan kerja

Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- 1) Fungsi Manajerial
 - a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
 - b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
 - c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat
 - d) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
- 2) Fungsi Operasional
 - a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan

- b) Pengembangan
Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c) Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d) Pengintegrasian
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e) Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f) Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g) Pemberhentian
Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu untuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian, kepemimpinan, keadilan

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Salah satu cara untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang memiliki potensial dengan mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik

sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu cara manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui kompensasi.

Menurut Dessler (2008) *Compensation is all teams of pay of rewards going to employe and from their employment*. Kompensasi adalah semua pembayaran imbalan untuk pekerjaan dari pekerjaan mereka.

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

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

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

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 Larasati (2018) 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.

Menurut Notoadmojo (2015) Kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawan, tidak mustahil organisasi itu lambat laun organisasi akan kehilangan sumber daya 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.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa mereka kepada perusahaannya yang biasanya . Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmojo (2015) pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Menghargai Prestasi Kerja
Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan untuk
- 2) Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dan organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.
- 3) Mempertahankan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu hal ini mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.
- 5) Pengendalian biaya
Dengan sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dan makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan.
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan
Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum)

Menurut Rivai, dkk (2015) Tujuan manajemen kompensasi efektif meliputi:

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya Tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus *responsive* terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompentisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- 3) Menjamin keadilan
Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud, keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran diikatkan dengan nilai *relative* sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan

besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.
- 5) Mengendalikan biaya
Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.
- 6) Mengikuti aturan hukum
Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- 7) Memfasilitasi pengertian
Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.
- 8) Meningkatkan efisiensi administrasi
Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Menurut Marjuni (2015) Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

- 1) Ikatan kerja sama
Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tuganya dengan baik, sedang pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi. Itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja
Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, social, dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
- 3) Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
- 4) Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

- 5) Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan terjamin karena *turnover* relative kecil.
- 6) Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati 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 itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Kadarisman (2012) Tujuan pemberian kompensasi adalah:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi.
Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan
Semakin berani sesuatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa semakin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi/perusahaan yang digunakan untuk itu semakin besar.
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian.
Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi yaitu menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, memenuhi peraturan-peraturan, memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan perusahaan, menciptakan keseimbangan dan keahlian.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Notoadmojo (2015) sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Produktivitas

Organisasi apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan, keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2) Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan itu untuk membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak organisasi tersebut akan gulung tikar.

3) Ketersediaan untuk membayar

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

4) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terhadap di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah dari pada karyawan yang kemampuannya langka di pasar kerja.

5) Organisasi karyawan

Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan itu akan menuntut.

6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Berbagai peraturan dan perundang-undangan ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

Menurut Sihombing, dkk (2015) berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yaitu:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meski hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaganya langka.

2) Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “bergaining” karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

3) Kemampuan untuk membayar

Meskipun karyawan dalam hal ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan.

4) Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan maka semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan tersebut.

5) Biaya hidup

Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi.

6) Pemerintah

Dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

Menurut Poltak (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1) Kinerja dan produktivitas kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya, keuntungan ini dapat berupa material maupun non material. Untuk itu setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

2) Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut.

3) Kesiediaan membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

4) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak/sedikitnya tenaga kerja dipasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan diatas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi yang lebih murah.

5) Serikat pekerja

Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Apabila ada organisasi yang dianggap tidak memberikan kompensasi yang sesuai maka serikat pekerja akan menuntut organisasi tersebut.

6) Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapat sorotan tajam karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dalam organisasi yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan peraturan yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi misalnya UU tenaga kerja dan peraturan UMR.

Menurut Sutrisno (2017) besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.

4) jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.

- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku
 Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu produktivitas, kemampuan untuk membayar, ketersediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan, berbagai peraturan dan perundang-undangan, organisasi buruh, biaya hidup, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2008) Secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

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 kepada karyawannya.
- 4) Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Menurut Hasibuan (2012) Ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

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

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi yaitu gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, upah dan asuransi.

Maka 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 antara lain seperti gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

2.2 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Dalam sebuah pekerjaan, tentu ada proses yang dilakukan selama pekerjaan itu berlangsung atau bisa disebut dengan istilah kinerja atau *performance*.

Menurut Amstrong (2006) *Performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams.*

Kinerja dapat didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.

Menurut Byars and Rue (1997) *Performance degree of accomplishment of the task that make up an employee's job.* Kinerja merupakan tingkat pemenuhan tugas karyawan.

Menurut Wayne (1992) *Performance appraisal is the systematic description of the job relevant strengths and weaknes of an individual or group.*

Kinerja adalah deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan pekerjaan yang relevan dari seorang individu atau kelompok.

Menurut Fattah (2017) kinerja adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam sebuah organisasi atau institusi

Menurut Yusuf (2018) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Rangkuti (2017) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rismawati, dkk (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

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

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang mendukung atau menunjang

tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Busro (2018) Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Faktor internal, antara lain:
 - a) Kemampuan intelektual
 - b) Disiplin kerja
 - c) Kepuasan kerja
 - d) Motivasi karyawan
- 2) Faktor eksternal, meliputi:
 - a) Gaya kepemimpinan
 - b) Lingkungan kerja
 - c) Kompensasi
 - d) Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut

Menurut Larasati (2018) Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor:
 - a) Internal (pribadi)
 1. Kemampuan tinggi
 2. Kerja keras
 - b) Eksternal (lingkungan)
 1. Pekerjaan mudah
 2. Nasib baik
 3. Bantuan dari rekan-rekan
 4. Pemimpin yang baik
- 2) Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor:
 - a) Internal (pribadi)
 1. Kemampuan rendah
 2. Upaya sedikit
 - b) Eksternal (lingkungan)
 1. Pekerjaan sulit
 2. Nasib buruk
 3. Rekan-rekan kerja tidak produktif
 4. Pemimpin yang tidak simpatik

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal seperti kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan, kemampuan dan kerja keras sedangkan faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, sistem manajemen, pekerjaan, nasib dan rekan kerja.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

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

Menurut Fattah (2017) indikator kinerja pegawai adalah

- 1) Hasil kerja
 - a) Kuantitas hasil kerja
 - b) Kualitas hasil kerja
 - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Prilaku kerja
 - a) Disiplin kerja
 - b) Inisiatif
 - c) Ketelitian
- 3) Sifat pribadi
 - a) Kepemimpinan
 - b) Kejujuran
 - c) Kreativitas

Menurut Bintaro dan Daryoto (2017) Indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- 3) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.

- 4) Kemampuan (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan Darnita Leoni Saputri (2018) dengan judul Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan *Food and Beverage Department* Di Hotel Grand Central Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan management F&B Hotel Grand Central dalam pemberian kompensasi pada karyawannya, untuk mengetahui gambaran umum mengenai kinerja karyawan F&B Department Hotel Grand Central dan untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan F&B Department Hotel Grand Central. Lokasi penelitian tersebut dilakukan di Hotel Grand Central, Pekanbaru. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan sebanyak 22 orang dan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Metode analisis yang digunakan yaitu *product moment correlation*. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,836 dimana tingkat signifikan (α) sebesar 5%.

Penelitian yang dilakukan Ratry Rasno Putri (2012) dengan judul Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Biro MSDM PT Jasa Marga (Persero) Tbk kantor pusat. Lokasi penelitian tersebut dilakukan di PT Jasa Marga (Persero) Tbk kantor pusat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan sebanyak 35 orang dan pengambilan sampel menggunakan metode total sampling. Metode analisis yang digunakan yaitu metode rank spearman. Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan pada Biro Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi dan cukup kuat antara kompensasi dengan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Maksudnya semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang

dilakukan karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dengan nilai korelasi sebesar 0,575, dimana tingkat signifikan (α) sebesar 5%.

Penelitian yang dilakukan Diana Hertati (2009) dengan judul Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di VICO Indonesia *Company* Muara Badak Kalimantan Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan di VICO Indonesia *Company* Muara Badak Kalimantan Timur. Lokasi penelitian tersebut dilakukan di VICO Indonesia *Company* Muara Badak Kalimantan Timur. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan sebanyak 272 orang dan pengambilan sampel menggunakan metode *disproportionate stratified random sampling*. Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis korelasi spearman rank. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan di VICO Indonesia *Company* Muara Badak Kalimantan Timur dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,3708, dimana tingkat signifikan (α) sebesar 5%

Penelitian yang dilakukan Siti Rahayu Al Bantani (2013) dengan judul Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Braja Mustika Hotel & Convention Centre Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kompensasi yang diterapkan di Braja Mustika Hotel & *Convention Centre* Bogor, mengidentifikasi kinerja karyawan di Braja Mustika Hotel & *Convention Centre* Bogor serta menganalisis hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan di Braja Mustika Hotel & *Convention Centre* Bogor. Lokasi penelitian tersebut dilakukan di Braja Mustika Hotel & *Convention Centre* Bogor. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan sebanyak 62 orang dan pengambilan sampel menggunakan metode sensus (*complete enumeration*). Metode analisis yang digunakan yaitu metode uji korelasi *rank spearman*. Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan secara keseluruhan memiliki hubungan. Dimana gaji merupakan bagian dari kompensasi dengan nilai yang tertinggi menunjukkan tingkat hubungan agak kuat dan positif dengan kinerja karyawan. Sementara kompensasi berupa tunjangan hari raya merupakan hubungan negatif atau tidak ada hubungan nyata dengan kinerja. Hal ini dapat dilihat dengan nilai korelasi sebesar 0,526 artinya mempunyai hubungan agak kuat, dimana angka signifikan (0,000) lebih kecil dari taraf nyata 5%.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Mariyam (2018) dengan judul Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Yuni Internasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program kompensasi dan kinerja karyawan di PT Yuni Internasional. Lokasi penelitian tersebut di Jalan Pasir Laja RT. 004/01 Kedung Halang Kota Bogor. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan sebanyak 133 orang dengan menggunakan rumus slovin dan pengambilan sampel menggunakan metode sensus *random sampling*. Metode analisis yang digunakan yaitu metode uji korelasi *product*

moment. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sedang antar program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Yuni Internasional, dalam hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi *product moment* $r=0,549$ dengan taraf nyata 5%.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Darnita Leoni Saputri	Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan <i>Food and Beverage Department</i> Di Hotel Grand Central Pekanbaru	Kompensasi dan Kinerja	Kompensai: 1. Gaji pokok 2. <i>Benefit</i> dan <i>services</i> Kinerja: 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama	Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,836 dimana tingkat signifikan (α) sebesar 5%.	JOM FISIP Volume 5, No. 1 April 2018. ISSN: 2310-1813
2	Ratry Rasno Putri	Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Jasa Marga (Persero) Tbk	Kompensasi dan Kinerja	Kompensasi: 1. <i>Compensation policies</i> 2. <i>Compensation management policies</i> Kinerja: 1. <i>Task performance</i> 2. <i>Interpersonal citizenship</i> 3. <i>Organizational citizenship</i> 4. <i>Job Dedication</i>	Terdapat hubungan yang tinggi dan cukup kuat antara kompensasi dengan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Maksudnya semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dilakukan karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dengan	Universitas Indonesia

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
					nilai korelasi sebesar 0,575, dimana tingkat signifikan (α) sebesar 5%	
3	Diana Hertati	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur	Kompensasi dan Kinerja	Kompensasi: 1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi tidak langsung Kinerja : 1. Faktor personal/individual 2. Faktor kepemimpinan 3. Faktor tim 4. Faktor sistem	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,3708, dimana tingkat signifikan (α) sebesar 5%	Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 7, No. 2 Mei 2009. ISSN: 1693-5241
4	Siti Rahayu Al Bantani	Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Braja Mustika Hotel & Convention Centre Bogor	Kompensasi dan Kinerja	Kompensasi: 1. Kompensasi financial 2. Kompensasi non financial Kinerja: 1. Kesetiaan 2. Prestasi Kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplina 5. Kreativitas 6. Kerjasama 7. Kepemimpinan 8. Kepribadian 9. Prakarsa 10. Kecakapan 11. Tanggungjawab	Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan secara keseluruhan memiliki hubungan. Dimana gaji merupakan bagian dari kompensasi dengan nilai yang tertinggi menunjukkan tingkat hubungan agak kuat dan positif dengan kinerja karyawan. Sementara kompensasi berupa	Institut Pertanian Bogor

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
					tunjangan hari raya merupakan hubungan negatif atau tidak ada hubungan nyata dengan kinerja. Hal ini dapat dilihat dengan nilai korelasi sebesar 0,526 artinya mempunyai hubungan agak kuat, dimana angka signifikan (0,000) lebih kecil dari taraf nyata 5%.	
5	Siti Mariyam	Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Yuni Internasional .	Kompensasi dan Kinerja	<p>Kompensasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Kompensasi tidak langsung <p>Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keterampilan 4. Kerjasama 5. Prakarsa 6. Disiplin 	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sedang antar program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Yuni Internasional, dalam hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi <i>product moment</i> $r=0,549$ dengan taraf nyata 5%.	Universitas Pakuan

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan untuk dapat terus berjalan, maju, dan berkembang maka perusahaan tersebut harus dapat melakukan strategi-strategi yang telah direncanakan untuk mencapai hasil yang maksimal. 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.

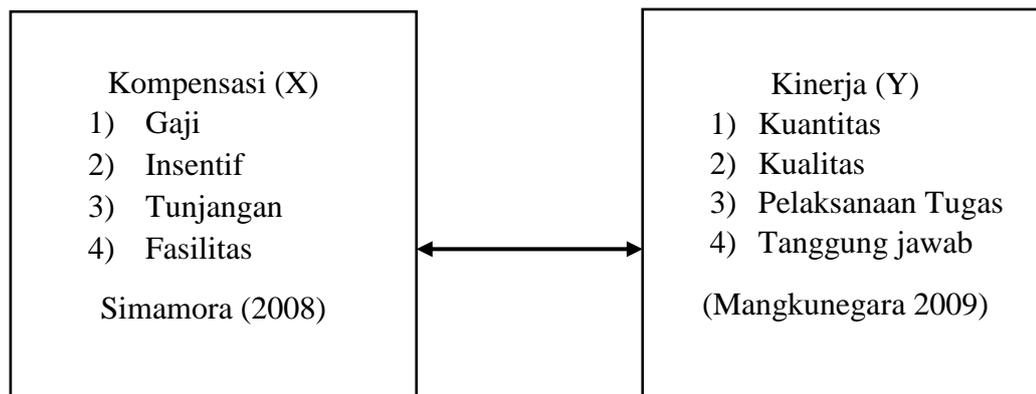
Program kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik dalam bentuk *financial* maupun *non financial*. Program kompensasi diberikan secara adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun untuk meningkatkan kinerja karyawan.

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 gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang mendukung atau menunjang tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada organisasi.

Kompensasi memberikan kontribusi kepada kemakmuran karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa para karyawan/pegawai puas dengan sistem evaluasi kinerja jika dihubungkan secara langsung dengan kompensasi atau imbalan. Kompensasi dapat berbentuk kenaikan upah/gaji, kenaikan pangkat dan jabatan, atau penghargaan lainnya (Wirawan, 2009). Hubungan program kompensasi dengan kinerja bahwa pemberian kompensasi (gaji) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan secara tidak langsung terdapat hubungan bahwa jika terjadi kenaikan kompensasi akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja kemudian akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Mariyam dengan judul Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Yuni Internasional sebagai panduan penelitian.

Berikut ini adalah konstelasi penelitian yang disusun oleh peneliti berdasarkan uraian diatas yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009, 96) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Diduga Program Kompensasi pada CV Van's Food kurang baik.
- 2) Diduga Kinerja Karyawan pada CV Van's Food cukup baik.
- 3) Diduga Terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan metode *Explanatory survey* adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Selanjutnya penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif korelasional karena berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah kuesioner sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV Van's Food. Penelitian ini berusaha menyelidiki hubungan antara variabel penelitian yaitu variabel program kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Objek penelitian pada penelitian ini adalah program kompensasi sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) pada CV Van's Food.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan CV Van's Food berjumlah 43 responden.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini yaitu di Komplek Koperasi No. B81 Jalan Gas Alam Cimanggis Depok.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010) Data kualitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2010) Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur dengan secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data penelitian ini berasal dari sumber data primer dan data sekunder. Dimana data primer diperoleh dari observasi, wawancara, dan kuesioner sedangkan data sekunder yang diperoleh berupa dokumen perusahaan yang berkaitan dengan judul penelitian

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada CV Van's Food

Variabel	Indikator	Ukuran	Rasio
Program Kompensasi (X)	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diterima sesuai dengan harapan 2. Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan 3. Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan di perusahaan 	Ordinal
	Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 4. Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan 5. Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang diberikan 6. Perusahaan tidak menunda pemberian insentif 	Ordinal
	Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 7. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas kerja 8. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan 9. Tunjangan hari raya yang diberikan cukup memadai 	Ordinal
	Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 10. Fasilitas yang diberikan sesuai dengan jenjang jabatan 11. Fasilitas yang diberikan memenuhi harapan 12. Tersedia fasilitas menunjang untuk bagian pemasaran 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 13. Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan 14. Karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur 15. Karyawan memaksimalkan input bahan baku 	Ordinal
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 16. Karyawan melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang dimiliki 17. Karyawan memiliki target kerja sesuai kuantitas 18. Karyawan menyelesaikan target yang ditetapkan 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Rasio
	Pelaksanaan Tugas	19. Melaksanakan peraturan perusahaan 20. Memahami dan menguasai tugas yang menjadi tanggung jawab 21. Memaksimalkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya	Ordinal
	Tanggungjawab	22. Karyawan memperbaiki hasil kerja yang ada sesuai rencana 23. Karyawan bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 24. Karyawan menerima sanksi atas tindakan yang telah dilakukan	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CV Van's Food.

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik penelitian yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau *sensus* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data melalui metode:

1) Data Primer

- a) Wawancara (Interview), menurut Unardjan (2013) Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam.
- b) Observasi, menurut Sugiyono (2017) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu

berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

- c) Kuesioner menurut Sugiyono (2017) Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran kuesioner ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan dimana peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan yang bersangkutan. Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert dalam menghitung bobot setiap pertanyaan. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut :

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono 2013

2) Data Sekunder

Data yang diperoleh peneliti dari buku-buku, media *online* internet dan dokumen dari perusahaan.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013, 455) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Rumus yang digunakan peneliti adalah korelasi *pearson product moment* berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien pearson

X = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

Y = Nillai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

Σx = Jumlah nilai dalam distribusi x

Σy = Jumlah nilai dalam distribusi y

N = Jumlah responden

Kriteria pengujiannya adalah:

$r_{hitung} \geq 0,361$, maka suatu instrumen dikatakan valid

$r_{hitung} < 0,361$, maka suatu instrumen dikatakan tidak valid

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *Corrected Item Totalcorrected* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak penulis menggunakan bantuan program SPSS 23 untuk menghitung koefisien korelasi (r) dengan rumus $df = n - 2$. Untuk mencari r_{tabel} dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df = n - 2$, sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,361.

- a) Uji validitas variabel Program Kompensasi dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan menjadi 12 ukuran atau dimensi Program Kompensasi dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Program Kompensasi

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Gaji					
1	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan	0,474	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan	0,565	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan di perusahaan	0,379	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Insentif					
4	Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	0,562	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang diberikan	0,467	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Perusahaan tidak menunda pemberian insentif	0,633	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tunjangan					
7	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas kerja	0,492	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan	0,385	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Tunjangan hari raya yang diberikan cukup memadai	0,403	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Fasilitas					
10	Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik	0,592	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Fasilitas kamar mandi yang disediakan layak dipakai	0,541	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Tersedia fasilitas menunjang untuk bagian pemasaran	0,377	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : *Output SPSS 23 (Data diolah, 2019)*

Keterangan :

$r_{hitung} \geq 0,361$, maka suatu instrumen dikatakan valid

$r_{hitung} < 0,361$, maka suatu instrumen dikatakan tidak valid

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel program kompensasi 12 pernyataan dikatakan valid karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

- b) Uji validitas variabel Kinerja Karyawan dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan menjadi 12 ukuran atau dimensi Kinerja Karyawan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas					
1	Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan	0,414	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur	0,406	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan memaksimalkan input bahan baku	0,591	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas					
4	Karyawan melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang dimiliki	0,692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Karyawan memiliki target kerja sesuai kuantitas	0,482	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Karyawan menyelesaikan target yang ditetapkan	0,452	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pelaksanaan Tugas					
7	Melaksanakan peraturan perusahaan	0,448	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Memahami dan menguasai tugas yang menjadi tanggung jawab	0,606	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Memaksimalkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya	0,414	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tanggungjawab					
10	Karyawan memperbaiki hasil kerja yang ada sesuai rencana	0,432	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Karyawan bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,606	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Karyawan menerima sanksi atas tindakan yang telah dilakukan	0,553	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : *Output SPSS 23 (Data diolah, 2019)*

Keterangan :

$r_{hitung} \geq 0,361$, maka suatu instrumen dikatakan valid

$r_{hitung} < 0,361$, maka suatu instrumen dikatakan tidak valid

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel kinerja karyawan 12 pernyataan dikatakan valid karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013) Reliabilitas merupakan uji keandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih akan menghasilkan hasil yang sama. Dalam penelitian ini, pengujian menggunakan rumus *cronbach's alpha* dengan menggunakan komputer program SPSS 23. Rumus *cronbach's alpha* adalah sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = Nilai reliabilitas

k = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum S_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *alpha cronbach* sebagai berikut:

Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas

Nilai α	Keterangan
$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

- a) Menguji reliabilitas variabel Program Kompensasi dengan menggunakan program SPSS 23, maka diperoleh nilai *cronbach alpha* sebagai berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Program Kompensasi

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

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

Hasil *output case processing summary* dengan program SPSS 23 menjelaskan bahwa jumlah data yang valid N 30 nilai persentase 100%.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.708	12

Sumber : *Output SPSS 23* (Data diolah, 2019)

Berdasarkan data *output reliability statistics* di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk keseluruhan item pernyataan variabel program kompensasi cukup reliabel.

- b) Menguji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan dengan menggunakan program SPSS 23, maka diperoleh nilai *cronbach alpha* sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

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

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

Hasil *output case processing summary* dengan program SPSS 23 menjelaskan bahwa jumlah data yang valid N 30 nilai persentase 100%.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.713	12

Sumber : *Output SPSS 23 (Data diolah, 2019)*

Berdasarkan data *output reliability statistics* di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk keseluruhan item pernyataan variabel kinerja karyawan cukup reliabel.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan variabel dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Tahap analisis dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan bobot nilai 1 sampai 5.

3.8.3 Analisis Kuantitatif

3.8.3.1 Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel Program Kompensasi dan variabel Kinerja karyawan yang berskala ordinal. Menurut Sugiyono (2017) rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan:

r_s = Nilai korelasi rank spearman

n = Ukuran sampel

R = Ranking

d_i = Selisih dari ranking ke-i

Menurut Sugiyono (2013) untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.8 Koefisien Korelasi dan Tafsirnya

No	Interval Koefisien	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	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013)

3.8.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan yang bisa diterangkan oleh x melalui hubungan y dan x. Rumus yang digunakan adalah *coefficient determination* (KD) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

3.8.3.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis yaitu untuk mengetahui Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan paa CV Van's Food dan untuk membuktikan apabila hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

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

Keterangan:

t_h = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Menurut Sugiyono (2013, 390) kaidah pengujiannya adalah:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.

3.8.3.4 Menentukan 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

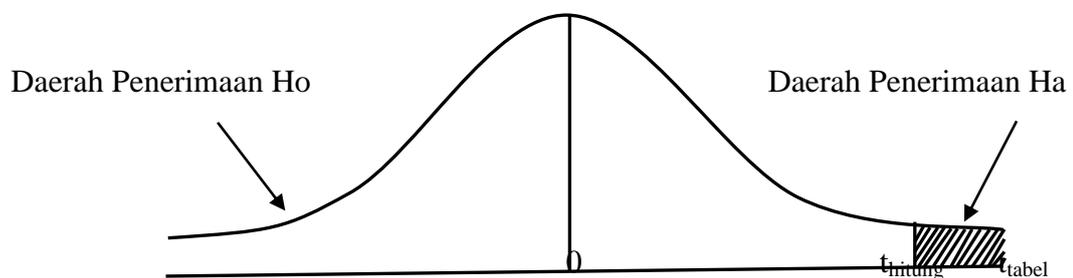
Mencari r_{tabel} digunakan :

$\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk=n-k$)

Kriteria diterima atau tolak H_0

Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- Terima H_0 dan tolak H_a jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan
- Terima H_a dan tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan



Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis Statistik

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

CV Van's Food merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan makanan yang didirikan pada 28 Januari 2010 oleh Ibu Vanda Uni Darmawanti. Lokasi perusahaan Komplek Koperasi No. B81 Jalan Gas Alam Cimanggis Depok. awal berdirinya CV Van's Food ini memproduksi kue dan roti tapi seiring berjalannya waktu CV Van's Food hanya fokus memproduksi kue dikarenakan kue ini yang lebih memberikan keuntungan dibandingkan dengan memproduksi roti.

CV Van's Food merupakan perusahaan yang memproduksi banyak varian kue. Awalnya perusahaan ini hanya memproduksi beberapa varian saja namun, saat ini CV Van's Food banyak memproduksi varian kue seperti kue pandan, kue classic, coco classic, kue aneka rasa, *blackforest*, *roll cake*, bolu pisang, *rainbow cake*, dan kue ulang tahun dengan berbagai ukuran. CV Van's Food juga melakukan pemasaran sampai saat ini ke 417 outlet diberbagai daerah seperti Jabodetabek, Banten, Sukabumi, Pantura, Cianjur, Bandung, Purwakarta, Majalengka, Kuningan, Indramayu, Padalarang, Garut, dan Cilegon.

Visi CV Van's Food

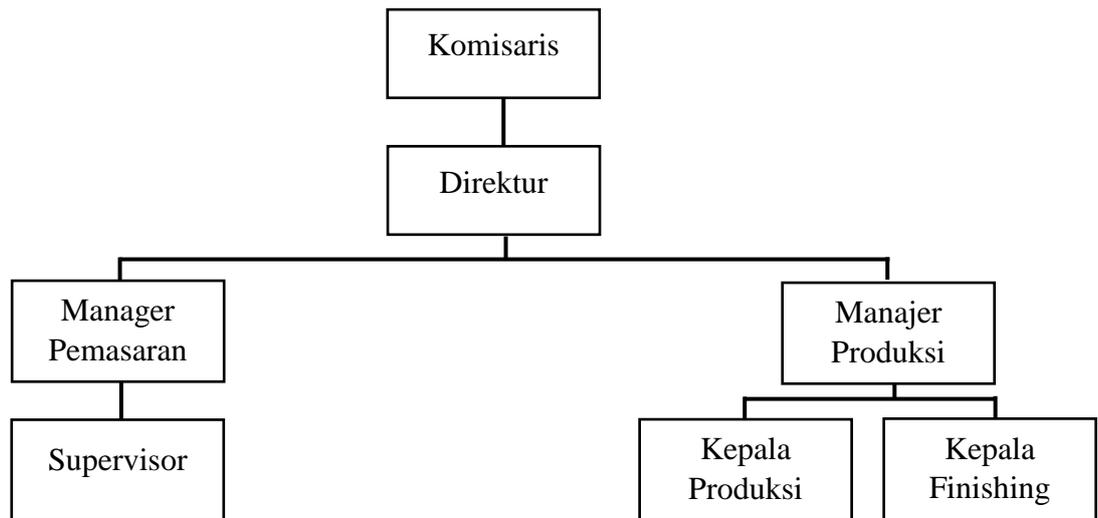
Menjadi perusahaan kue yang unggul dengan kualitas cita rasanya

Misi CV Van's Food

Menjaga kualitas dan terus berinovasi, memberikan harga produk yang terjangkau oleh masyarakat, memuaskan konsumen dan memperluas lapangan kerja untuk masyarakat.

4.1.2 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 Van's Food.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV Van's Food

4.1.3 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada CV Van's Food. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 43 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

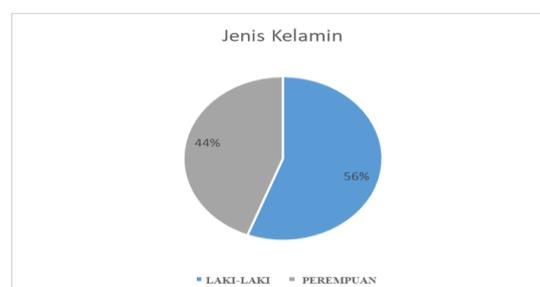
Karakteristik responden yang diteliti mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut ini hasil data karakteristik responden pada CV Van's Food sebanyak 43 orang.

1) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	24	56
2	Perempuan	19	44

Sumber: Kuesioner, diolah 2019



Gambar 4.2 Persentase Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 24 responden atau 56%, sedangkan responden perempuan

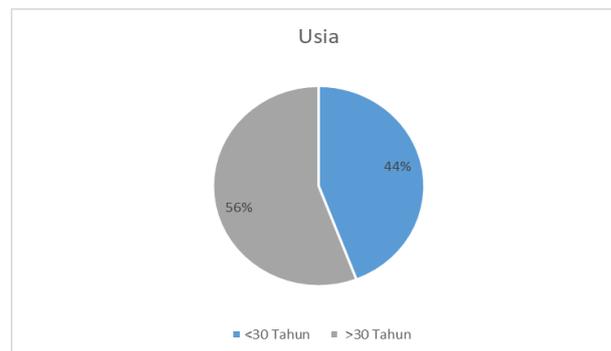
yaitu 19 responden atau 19%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada CV Van's Food di dominasi oleh laki-laki

2) Usia Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	<30	19	44
2	>30	24	56

Sumber: Kuesioner, diolah 2019



Gambar 4.3 Persentase Usia Responden

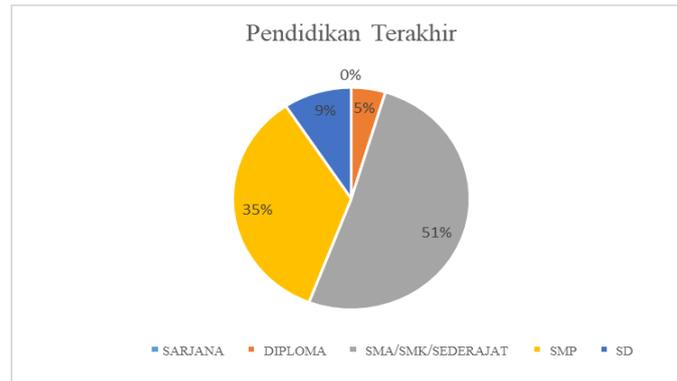
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan usia >30 tahun lebih banyak yaitu 24 responden atau 56%, sedangkan responden dengan usia <30 tahun yaitu 19 responden atau 44%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada CV Van's Food di dominasi usia >30 tahun.

3) Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	Sarjana	0	0
2	Diploma	2	5
3	SMA/SMK/Sederajat	22	51
4	SMP	15	35
5	SD	4	9

Sumber: Kuesioner, diolah 2019



Gambar 4.4 Persentase Pendidikan Terakhir Responden

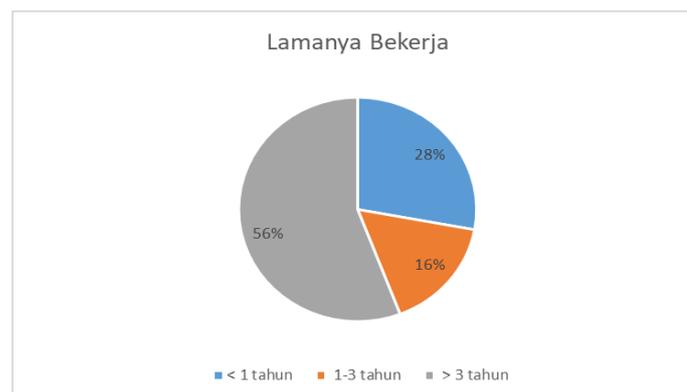
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat lebih banyak yaitu 22 responden atau 51%, pendidikan terakhir SMP yaitu 15 responden atau 35%, pendidikan terakhir SD yaitu 4 responden atau 9%, pendidikan terakhir diploma yaitu 2 responden atau 5%, dan pendidikan terakhir sarjana tidak ada satupun responden atau 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada CV Van's Food di dominasi pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat.

4) Lamanya Bekerja Responden

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	< 1 Tahun	12	28
2	1-3 Tahun	7	16
3	> 3 Tahun	24	56

Sumber: Kuesioner, diolah 2019



Gambar 4.5 Persentase Lamanya Bekerja Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden lamanya bekerja >3 tahun lebih banyak yaitu 24 responden atau 56%, lamanya bekerja <1 tahun yaitu 12 responden atau 28%, dan lamanya bekerja 1-3 tahun yaitu 7 responden atau 16%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada CV Van's Food di dominasi lamanya kerja >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 Van's Food

Karyawan yang berkinerja tinggi mudah harapan dari 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 mempromosikan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat 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 Van's Food yaitu gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Program Kompensasi pada CV Van's Food yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 43 responden yaitu sebagai berikut:

1) Gaji

Tabel 4.5 Tanggapan Mengenai “Gaji yang diterima sesuai dengan harapan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	27	135	68
Setuju	4	15	60	30
Ragu-ragu	3	1	3	2
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	198	100

Sumber: Kuesioner (Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food yang menyatakan bahwa gaji yang terima sesuai dengan harapan menanggapi sangat setuju 68%, setuju 30%, ragu-ragu 2%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 68% pada pernyataan mengenai “Gaji yang diterima sesuai dengan harapan”, artinya mayoritas responden sangat setuju gaji uang didapat dikarenakan pada perusahaan tersebut dapat mencukupi kehidupan sehari-hari dan

juga menurut sebagian responden mencari pekerjaan sangat sulit sehingga responden sangat setuju dengan gaji yang diterima.

Tabel 4.6 Tanggapan Mengenai “Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	19	95	51
Setuju	4	20	80	43
Ragu-ragu	3	4	12	6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	187	100

Sumber: Kuesioner (Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food yang menyatakan bahwa gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan menanggapi sangat setuju 51%, setuju 43%, ragu-ragu 6%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 51% pada pernyataan mengenai “Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan”, artinya mayoritas responden sangat setuju dikarenakan pada perusahaan tersebut pekerjaan yang dilakukan secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan responden.

Tabel 4.7 Tanggapan Mengenai “Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan di perusahaan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	25	125	64
Setuju	4	16	64	33
Ragu-ragu	3	2	6	3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	195	100

Sumber: Kuesioner (Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan di perusahaan menanggapi sangat setuju 64%, setuju 33%, ragu-ragu 3%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan mengenai “Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan di perusahaan”, artinya mayoritas responden sangat setuju dengan gaji diberikan sesuai dengan jabatan, dikarenakan pada perusahaan tersebut masing-masing memiliki tanggung jawab dan resiko yang besar dengan jabatan yang dimiliki.

2) Insentif

Tabel 4.8 Tanggapan Mengenai “Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	19	95	51
Setuju	4	21	84	45
Ragu-ragu	3	3	9	5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	188	100

Sumber: Kuesioner (Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van’s Food yang menyatakan bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan menanggapi sangat setuju 51%, setuju 45%, ragu-ragu 5%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 51% pada pernyataan mengenai “Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan”, artinya mayoritas responden sangat setuju dikarenakan setiap masing-masing karyawan jika mereka bekerja dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar prosedur perusahaan maka mereka mendapatkan insentif yang sesuai.

Tabel 4.9 Tanggapan Mengenai “Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang diberikan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	22	110	57
Setuju	4	20	80	41
Ragu-ragu	3	1	3	2
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	193	100

Sumber: Kuesioner (Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van’s Food yang menyatakan bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang diberikan menanggapi sangat setuju 57%, setuju 41%, ragu-ragu 2%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 57% pada pernyataan mengenai “Insentif yang diberikan sesuai kuantitas pekerjaan yang diberikan”, artinya mayoritas responden sangat setuju dikarenakan pada setiap masing-masing karyawan jika berkerja dengan kuantitas yang baik dan target kerja yang terpenuhi maka mendapatkan insentif yang sesuai.

Tabel 4.10 Tanggapan Mengenai “Perusahaan tidak menunda pemberian insentif”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	23	115	60
Setuju	4	18	72	37
Ragu-ragu	3	2	6	3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	193	100

Sumber: Kuesioner (Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food yang menyatakan bahwa perusahaan tidak menunda pemberian insentif menanggapi sangat setuju 60%, setuju 37%, ragu-ragu 3%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan mengenai “Perusahaan tidak menunda pemberian insentif”, artinya mayoritas responden sangat setuju dikarenakan pada perusahaan tersebut insentif yang diberikan untuk karyawan selalu diberikan tepat waktu.

3) Tunjangan

Tabel 4.11 Tanggapan Mengenai “Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas kerja”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	18	90	48
Setuju	4	23	92	49
Ragu-ragu	3	2	6	3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	188	100

Sumber: Kuesioner (Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food yang menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas kerja menanggapi sangat setuju 48%, setuju 49%, ragu-ragu 3%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 49% pada pernyataan mengenai “Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas kerja”, artinya mayoritas responden setuju dikarenakan pada perusahaan tersebut dapat memberikan tunjangan yang sesuai dengan kualitas karyawan dengan prosedur perusahaan.

Tabel 4.12 Tanggapan Mengenai “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	24	120	62
Setuju	4	17	68	35
Ragu-ragu	3	2	6	3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	194	100

Sumber: Kuesioner (Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van’s Food yang menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan menanggapi sangat setuju 62%, setuju 35%, ragu-ragu 3%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 62% pada pernyataan mengenai “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan” yang artinya mayoritas responden sangat setuju dikarenakan pada perusahaan tersebut tunjangan yang diberikan masing-masing karyawan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 4.13 Tanggapan Mengenai “Tunjangan hari raya yang diberikan cukup memadai”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	27	135	69
Setuju	4	13	52	27
Ragu-ragu	3	3	9	5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	196	100

Sumber: Kuesioner (Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van’s Food yang menyatakan bahwa tunjangan hari raya yang diberikan cukup memadai menanggapi sangat setuju 69%, setuju 27%, ragu-ragu 5%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 69% pada pernyataan mengenai “Tunjangan hari raya yang diberikan cukup memadai”, artinya mayoritas responden setuju bahwa perusahaan memberikan tunjangan hari raya yang memadai.

4) Fasilitas

Tabel 4.14 Tanggapan Mengenai “Fasilitas yang diberikan sesuai dengan jenjang jabatan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	19	95	51
Setuju	4	20	80	43
Ragu-ragu	3	4	12	6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	187	100

Sumber: Kuesioner (Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food yang menyatakan bahwa fasilitas yang diberikan sesuai dengan jenjang jabatan menanggapi sangat setuju 51%, setuju 43%, ragu-ragu 6%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 51% pada pernyataan mengenai “Fasilitas yang diberikan sesuai dengan jenjang jabatan”, artinya mayoritas responden sangat setuju dikarenakan pada perusahaan tersebut sesuai dengan jabatan. Tetapi meskipun seperti itu, terdapat 6% responden yang ragu-ragu, sehingga perusahaan tetap harus memperbaiki lebih baik lagi fasilitas.

Tabel 4.15 Tanggapan Mengenai “Fasilitas yang diberikan memenuhi harapan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	22	110	58
Setuju	4	17	68	36
Ragu-ragu	3	4	12	6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	190	100

Sumber: Kuesioner (Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food yang menyatakan fasilitas yang diberikan memenuhi harapan menanggapi sangat setuju 58%, setuju 36%, ragu-ragu 6%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 58% pada pernyataan mengenai “Fasilitas yang diberikan memenuhi harapan”, yang artinya mayoritas responden sangat setuju dikarenakan pada perusahaan tersebut fasilitas yang diberikan sudah memenuhi harapan. Meskipun seperti itu, terdapat 6% responden yang ragu-ragu, sehingga perlu adanya fasilitas yang lebih baik lagi dan layak.

Tabel 4.16 Tanggapan Mengenai “Tersedia fasilitas menunjang untuk bagian pemasaran”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	22	110	57
Setuju	4	19	76	40
Ragu-ragu	3	2	6	3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	192	100

Sumber: Kuesioner (Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food yang menyatakan bahwa tersedia fasilitas menunjang untuk bagian pemasaran menanggapi sangat setuju 57%, setuju 40%, ragu-ragu 3%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 57% pada pernyataan mengenai “Tersedia fasilitas menunjang untuk bagian pemasaran”, artinya mayoritas responden sangat setuju dikarenakan pada perusahaan tersebut diberikan fasilitas yang baik dalam menunjang bagian pemasaran. Meskipun seperti itu, terdapat 3% responden yang ragu-ragu, sehingga perlu adanya perbaikan fasilitas yang menunjang dalam bagian pemasaran tersebut.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden

No	Program Kompensasi	Skor Total	Rata-rata Indikator
1	Gaji : 1. Gaji yang diterima sesuai dengan harapan 2. Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan 3. Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan di perusahaan	198 187 195	193,33
2	Insentif : 1. Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan 2. Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang diberikan 3. Perusahaan tidak menunda pemberian insentif	188 193 193	191,33
3	Tunjangan : 1. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas kerja 2. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan 3. Tunjangan hari raya yang diberikan cukup memadai	188 194 196	192,67
4	Fasilitas : 1. Fasilitas yang diberikan sesuai dengan jenjang jabatan 2. Fasilitas yang diberikan memenuhi harapan 3. Tersedia fasilitas menunjang untuk bagian pemasaran	187 190 192	189,67
Rata-rata			191,75

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2019)

Berdasarkan tabel di atas rata-rata tanggapan responden mengenai Program Kompensasi CV Van's Food sebesar 191,75. Nilai tanggapan responden paling besar adalah nilai yang terdapat pada indikator gaji, dimana nilai rata-rata indikatornya mencapai 193,33. Nilai tertinggi pada indikator gaji hal ini menunjukkan persepsi responden terhadap hal gaji yang diterima sesuai harapan, gaji secara keseluruhan

sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan di perusahaan adalah lebih tinggi dari pada indikator program kompensasi lain.

Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat indikator fasilitas yaitu sebesar 189,67. Nilai terendah pada indikator fasilitas hal ini menunjukkan persepsi responden terhadap hal fasilitas yang diberikan belum sesuai dengan jenjang jabatan, fasilitas yang diberikan belum memenuhi harapan, tersedia fasilitas penunjang untuk bagian pemasaran tidak berfungsi dengan baik adalah lebih rendah dari pada indikator program kompensasi lain.

4.2.1.2 Kinerja Karyawan pada CV Van's Food

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang mendukung atau menunjang tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi mudah harapan dari setiap organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal tentu banyak upaya yang harus dilakukan.

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan pada CV Van's Food yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 43 responden yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas

Tabel 4.18 Tanggapan Mengenai “Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	22	110	57
Setuju	4	20	80	41
Ragu-ragu	3	1	3	2
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	193	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan menanggapi sangat setuju 57%, setuju 41%, ragu-ragu 2%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 57% pada pernyataan mengenai “Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan”, artinya mayoritas responden sangat setuju dikarenakan hasil kerja karyawan harus selalu sesuai dengan standar kualitas perusahaan yang diterapkan.

Tabel 4.19 Tanggapan Mengenai “Karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	25	125	64
Setuju	4	16	64	33
Ragu-ragu	3	2	6	3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	195	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur sangat setuju 64%, setuju 33%, ragu-ragu 3%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan mengenai “Karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur” artinya mayoritas responden selalu bekerja sesuai dengan standar operasional yang berlaku di perusahaan CV Van's Food.

Tabel 4.20 Tanggapan Mengenai “Karyawan memaksimalkan input bahan baku”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	23	115	59
Setuju	4	19	76	39
Ragu-ragu	3	1	3	2
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	194	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food karyawan memaksimalkan input bahan baku sangat setuju 59%, setuju 39%, ragu-ragu 2%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 59% pada pernyataan mengenai “Karyawan memaksimalkan input bahan baku”, artinya mayoritas responden selalu mengerjakan pekerjaan dengan memaksimalkan input bahan baku yang ada pada perusahaan CV Van's Food.

2) Kuantitas

Tabel 4.21 Tanggapan Mengenai “Karyawan melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang dimiliki”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	20	100	52
Setuju	4	23	92	48
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	192	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food karyawan melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang dimiliki sangat setuju 52%, setuju 48%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 52% pada pernyataan mengenai "Karyawan melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang dimiliki", artinya mayoritas responden selalu bekerja dengan baik dan sesuai dengan kuantitas yang dimiliki oleh setiap karyawan. Meskipun seperti itu, karyawan harus meningkatkan lebih baik lagi kuantitas saat bekerja.

Tabel 4.22 Tanggapan Mengenai "Karyawan memiliki target kerja sesuai kuantitas"

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	17	85	45
Setuju	4	25	100	53
Ragu-ragu	3	1	3	2
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	188	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food karyawan memiliki target kerja sesuai kuantitas sangat setuju 45%, setuju 53%, ragu-ragu 2%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53% pada pernyataan mengenai "Karyawan memiliki target kerja sesuai kuantitas", artinya mayoritas responden selalu memiliki target kerja sesuai kuantitas yang diberikan pada perusahaan tersebut. Meskipun seperti itu, terdapat 2% responden yang ragu-ragu, sehingga harus lebih diperbaiki lagi dan memiliki kesadaran lebih dalam memiliki target kerja yang sesuai kuantitas.

Tabel 4.23 Tanggapan Mengenai "Karyawan menyelesaikan target yang ditetapkan"

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	14	70	38
Setuju	4	29	116	62
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	186	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food karyawan menyelesaikan target yang ditetapkan sangat setuju 38%, setuju 62%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 62% pada pernyataan mengenai "Karyawan menyelesaikan target yang di tetapkan", artinya mayoritas responden selalu bekerja menyelesaikan pekerjaan sesuai target, meskipun

perlu dilakukan sedikit perbaikan agar pegawai lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas karena sebuah kewajiban sebagai karyawan.

3) Pelaksanaan Tugas

Tabel 4.24 Tanggapan Mengenai “Melaksanakan peraturan perusahaan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	13	65	35
Setuju	4	30	120	65
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	185	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van’s Food melaksanakan peraturan perusahaan sangat setuju 35%, setuju 65%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65% pada pernyataan mengenai “Melaksanakan peraturan perusahaan”, artinya mayoritas responden selalu melaksanakan dan menaati peraturan perusahaan dengan baik

Tabel 4.25 Tanggapan Mengenai “Memahami dan menguasai tugas yang menjadi tanggung jawab”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	22	110	57
Setuju	4	21	84	43
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	194	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van’s Food memahami dan menguasai tugas yang menjadi tanggung jawab sangat setuju 57%, setuju 43%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 57% pada pernyataan mengenai “Memahami dan menguasai tugas yang menjadi tanggung jawab”, artinya mayoritas responden memiliki kesadaran untuk memahami dan menguasai tugas yang menjadi tanggung jawabnya selama bekerja di perusahaan CV Van’s Food.

Tabel 4.26 Tanggapan Mengenai “Memaksimalkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	25	125	64
Setuju	4	17	68	35
Ragu-ragu	3	1	3	2
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	196	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van’s Food memaksimalkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya sangat setuju 64%, setuju 35%, ragu-ragu 2%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan mengenai “Memaksimalkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya”, artinya mayoritas responden dalam bekerja selalu memaksimalkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan perusahaan CV Van’s Food.

4) Tanggungjawab

Tabel 4.27 Tanggapan Mengenai “Karyawan memperbaiki hasil kerja yang ada sesuai rencana”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	21	105	55
Setuju	4	20	80	42
Ragu-ragu	3	2	6	3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	191	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van’s Food karyawan memperbaiki hasil kerja yang ada sesuai rencana sangat setuju 55%, setuju 42%, ragu-ragu 3%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 55% pada pernyataan mengenai “Karyawan memperbaiki hasil kerja yang ada sesuai rencana”, artinya mayoritas responden memiliki tanggung jawab untuk memperbaiki hasil kerja yang ada sesuai rencana.

Tabel 4.28 Tanggapan Mengenai “Karyawan bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	20	100	52
Setuju	4	23	92	48
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	192	100

Sumber Kuesioner (Data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.28 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food karyawan bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sangat setuju 52%, setuju 48%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 52% pada pernyataan mengenai “Karyawan bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, artinya mayoritas responden selalu bekerja dengan cepat dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik pada perusahaan CV Van's Food.

Tabel 4.29 Tanggapan Mengenai “Karyawan menerima sanksi atas tindakan yang telah dilakukan”

Kriteria	Skor	N	Nilai	Presentase
Sangat setuju	5	19	95	50
Setuju	4	24	96	50
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	191	100

Sumber : Kuesioner (Data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.29 menunjukkan bahwa 43 responden dari karyawan CV Van's Food karyawan menerima sanksi atas tindakan yang telah dilakukan. sangat setuju 50%, setuju 50%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilainya sama rata sangat setuju dan setuju sebesar 50% pada pernyataan mengenai “Karyawan menerima sanksi atas tindakan yang telah dilakukan”, artinya mayoritas responden setuju dan sadar akan sanksi dan tindakan yang diberikan apabila tidak sesuai dengan standar prosedur yang ada.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden

No	Kinerja Karyawan	Skor Total	Rata-rata Indikator
1	Kualitas :		
	1. Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan	193	194,00
	2. Karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur	195	
	3. Karyawan memaksimalkan input bahan baku	194	
2	Kuantitas :		
	1. Karyawan melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang dimiliki	192	188,67
	2. Karyawan memiliki target kerja sesuai kuantitas	188	
	3. Karyawan menyelesaikan target yang ditetapkan	186	
3	Pelaksanaan Tugas :		
	1. Melaksanakan peraturan perusahaan	185	191,67
	2. Memahami dan menguasai tugas yang menjadi tanggung jawab	194	
	3. Memaksimalkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya	196	
4	Tanggungjawab :		
	Karyawan memperbaiki hasil kerja yang ada sesuai rencana	191	191,33
	Karyawan bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	192	
	Karyawan menerima sanksi atas tindakan yang telah dilakukan	191	
Rata-rata			191,42

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel, skor rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan CV Van's Food sebesar 191,42. Nilai tanggapan responden paling besar adalah nilai yang terdapat pada indikator kualitas, dimana nilai rata-rata indikatornya mencapai 194,00. Nilai tertinggi pada indikator kualitas hal ini menunjukkan persepsi responden terhadap hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan, karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur, karyawan memaksimalkan input bahan baku adalah lebih tinggi dari pada indikator kinerja lain.

Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat indikator kuantitas yaitu sebesar 188,67. Nilai terendah pada indikator kuantitas hal ini menunjukkan persepsi responden terhadap hasil kerja pada indikator kuantitas yang meliputi karyawan belum melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang dimiliki, karyawan belum memiliki target kerja sesuai kuantitas, karyawan belum menyelesaikan target yang ditetapkan adalah lebih rendah dari pada indikator program kompensasi lain.

4.2.2 Analisis Kuantitatif

4.2.2.1 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 Van's Food, penulis menggunakan SPSS 23 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.31 Hasil Korelasi *Rank Spearman*
Correlations

			KOMPENSASI	KINERJA
Spearman's rho	KOMPENSASI	Correlation Coefficient	1.000	.633**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	43	43
	KINERJA	Correlation Coefficient	.633**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	43	43

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

Sumber : *Output SPSS 23* (Data diolah, 2019)

Hasil *output correlations* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel program kompensasi dengan kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa nilai koefisien sebesar 0,633, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan berada pada interval kuat.

Tabel 4.32 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

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	0,633	Kuat
5	0,80 – 1,00		Sangat Kuat

4.2.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan koefisien korelasi rank spearman adalah diketahui nilai korelasi $r = 0,633$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,633^2 \times 100\% \\
 &= 40,07\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 40,07% hal ini menunjukkan bahwa program kompensasi memberikan kontribusi sebesar 40,07%, sedangkan 59,93% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar program kompensasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.2.2.3 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

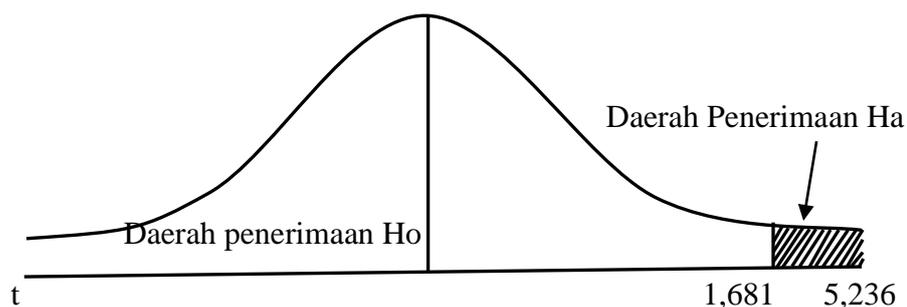
b. Menentukan t_{hitung}

$$\begin{aligned} t_h &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ &= 0,633 \sqrt{\frac{43-2}{1-(0,633)^2}} \\ &= 0,633 \sqrt{\frac{41}{1-0,401}} \\ &= 0,633 * 8,273 \\ &= 5,236 \end{aligned}$$

c. Menentukan t_{tabel}

Nilai tabel diperoleh dari t_{tabel} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $43-2$, maka dapat diperoleh $t_{tabel} = 1,681$

d. Kurva



Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Statistik

Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,236 > 1,681$ yang berarti terima H_a , tolak H_0 . Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada CV Van's Food.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Program Kompensasi pada CV Van's Food dengan jumlah responden 43 orang karyawan, berdasarkan perhitungan hasil rata-rata jawaban responden mengenai program kompensasi (gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas) diperoleh rata-rata sebesar 191,75 yang dapat diartikan bahwa program kompensasi pada CV Van's Food nilai tanggapan responden paling besar adalah nilai yang terdapat pada indikator gaji, dimana nilai rata-rata indikatornya mencapai 193,33. Nilai tertinggi pada indikator gaji hal ini menunjukkan persepsi responden terhadap hal gaji yang diterima sesuai harapan, gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan di perusahaan adalah lebih tinggi dari pada indikator program kompensasi lain. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat indikator fasilitas yaitu sebesar 189,67. Nilai terendah pada indikator fasilitas hal ini menunjukkan persepsi responden terhadap hal fasilitas yang diberikan belum sesuai dengan jenjang jabatan, fasilitas yang diberikan belum memenuhi harapan, tersedia fasilitas penunjang untuk bagian pemasaran tidak berfungsi dengan baik adalah lebih rendah dari pada indikator program kompensasi lain.
2. Kinerja Karyawan pada CV Van's Food dengan jumlah responden 43 orang karyawan, berdasarkan perhitungan hasil rata-rata jawaban responden mengenai kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab) diperoleh rata-rata sebesar 53,41% yang dapat diartikan bahwa program kompensasi pada CV Van's Food nilai tanggapan responden paling besar adalah nilai yang terdapat pada indikator kualitas, dimana nilai rata-rata indikatornya mencapai 194,00. Nilai tertinggi pada indikator kualitas hal ini menunjukkan persepsi responden terhadap hal hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan, karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur, karyawan memaksimalkan input bahan baku adalah lebih tinggi dari pada indikator kinerja lain. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat indikator kuantitas yaitu sebesar 188,67. Nilai terendah pada indikator kuantitas hal ini menunjukkan persepsi responden terhadap hal karyawan belum melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang dimiliki, karyawan belum memiliki target kerja sesuai kuantitas, karyawan belum menyelesaikan target yang ditetapkan adalah lebih rendah dari pada indikator program kompensasi lain.

3. Terdapat hubungan positif yang kuat antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV Van's Food, dalam hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis berikut:
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh sebesar $r = 0,633$, artinya bahwa hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV Van's Food mempunyai hubungan yang kuat.
 - b. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh bahwa program kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,07% sedangkan sisanya 59,93% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar program kompensasi.
 - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,236 > 1,681$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV Van's Food.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis program kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV Van's Food, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin berguna dan bisa menjadi masukan bagi perusahaan CV Van's Food dan bagi akademik, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan CV Van's Food
 - a. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pada variabel program kompensasi, nilai rata-rata perindikator yang paling rendah yaitu indikator fasilitas. Diharapkan perusahaan untuk segera memperbaiki fasilitas dikarenakan fasilitas yang disediakan masih dianggap kurang memadai oleh beberapa responden.
 - b. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan, nilai rata-rata perindikator yang paling rendah yaitu indikator kuantitas. Diharapkan dari indikator kuantitas pekerja bisa segera diatasi dengan tambah upah per piece sehingga menambah semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target kuantitas.
 - c. Hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan maka disarankan kepada perusahaan untuk memperbaiki sistem penilaian kinerja yang berhubungan dengan kompensasi, memperhatikan dan meningkatkan keadilan dalam program kompensasi diperusahaan tersebut, karena dalam hal tersebut sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan kedepannya. Program kompensasi seperti *based on performance*, menambah insentif serta melakukan evaluasi insentif secara berkala akan membuat karyawan merasa nyaman, tenang dan bersemangat yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Diharapkan juga perusahaan dapat memperbaiki kelemahan yang ada di perusahaan, dan juga dapat

mempertahankan bahkan meningkatkan yang sudah baik terutama pada program kompensasi yang ada pada CV Van's Food.

2. Bagi Akademik

Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel program kompensasi dan kinerja karyawan pada objek penelitian yang lain dengan menggunakan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Albantani, Siti Rahayu. (2013). Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Braja Mustika Hotel & Convention Centre Bogor. Institute Pertanian Bogor. Tersedia di <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/67684>. [Diakses pada 21 Desember 2018]
- Amstrong, Michael. (2006). *Human Resource Management Practice*. London: Kopon Page.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Burso, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Byars, Liloyd L and Leslie W. Rue. (1997). *Resource Manajement*. USA: United States of American.
- Cascio, Wayne. (1992). *Managing Human Resource*. USA: United States of American.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Dessler, Gary (2008). *Human Resource Management*. New Jersey: PersonEducation, Inc.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Fattah. Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 16. Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hertati, Diana. (2009). Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di VICO Indonesia *Company* Muara Badak Kalimantan Timur. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 7, No. 2 Mei 2009 ISSN: 1693-5241. Tersedia di <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/170/204>. [Diakses pada 21 Desember 2018]
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Ketut, Gusti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara. Anwar P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mariyam. Siti. (2018). Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Yuni Internasional. Bogor: Universitas Pakuan.
- Marjuni, Sukmawati. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV. Sah Media.
- Notoadmojo. Soekidjo. (2015) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putri. Ratry Rasno. (2012). Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Manajemen Sumber Daya Manusia PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Universitas Indonesia. Tersedia di <http://lib.ui.ac.id/file=digital/20321148-S-Ratry%20Rasno%20Putri.pdf>. [Diakses pada 21 Desember 2018].
- Poltak, Lijan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rangkuti, Freddy. (2017). *Customer Care Excellence: Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Pelayanan Prima Plus Analisis kasus Jasa Raharja*. Surabaya: Gramedia Pustaka Utama.
- Rismawati, dkk. (2018). *Evaluasi Kinerja*. Makassar: Celebes Media Perkasa
- Rivai, Veithzal, dkk. (2015). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Saputri, Darnita Leoni. (2018). Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan *Food and beverage Departement* di Hotel Grand Central Pekanbaru. JOM FISIP, Volume 5, No. 1, April 2018. Tersedia di <https://media.neliti.com/media/publications/200890-hubungan-kompensasi-dengan-kinerja-karya.pdf>. [Diakses pada 21 Desember 2018].
- Schneid, Thomas D. (2011). *Legal liability In Safety and Loss Prevention A Practical Guide*. Second Edition. Canada: Jones and Bartlett Publishers.
- Sihombing, Sarinah, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Simamora. Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simons, Rae. (2011). *Human Resource Management*. Canada: Apple Academic Press Inc.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Unaradjan. Dominikus Dolet. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yusuf, Arif. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Dion Rinaldi
Alamat : Kp. BPM Rt/Rw 02/04 kec. Cileungsi kab. Bogor
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 21 Oktober 1996
Umur : 22 tahun
Agama : Islam
Pendidikan

- TK : TK Darul Istiqomah Cileungsi
- SD : SD Negeri 05 Cileungsi
- SMP : SMP Sejahtera 2 Cileungsi
- SMA : SMA Muhammadiyah Cileungsi
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Mei 2019
Peneliti

(Muhammad Dion Rinaldi)

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA CV VAN'S FOOD

Yth Bapak/Ibu/Sdr/i,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan pada CV Van's Food, dengan ini saya memerlukan data pendukung dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk melengkapi kuesioner. Untuk itu, dimohon kesediaan anda menjadi responden dalam penelitian saya dan dapat mengisi pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini pada kolom-kolom yang sudah saya sediakan. Saya harap anda menjawab dengan jujur sebagaimana dengan keadaan yang anda rasakan di tempat anda bekerja. Atas partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk menjawab seluruh pertanyaan.
2. Beri tanda silang (X) atau ceklis (√) 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
 - Setuju (S) diberi skor 4
 - Ragu-ragu (R) diberi skor 3
 - Tidak setuju (TS) diberi skor 2
 - Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

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

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, dan kompensasi tidak langsung.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Gaji						
1	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan					
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan					
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan di perusahaan					
Insentif						
4	Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan					
5	Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang diberikan					
6	Perusahaan tidak menunda pemberian insentif					
Tunjangan						
7	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas kerja					
8	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pekerjaan					
9	Tunjangan hari raya yang diberikan cukup memadai					
Fasilitas						
10	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan jenjang jabatan					
11	Fasilitas yang diberikan memenuhi harapan					
12	Tersedia fasilitas menunjang untuk bagian pemasaran					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang mendukung atau menunjang tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada organisasi.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Kualitas						
1	Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan					
2	Karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur					
3	Karyawan memaksimalkan input bahan baku					
Kuantitas						
4	Karyawan melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang dimiliki					
5	Karyawan memiliki target kerja sesuai kuantitas					
6	Karyawan menyelesaikan target yang ditetapkan					
Pelaksanaan Tugas						
7	Melaksanakan peraturan perusahaan					
8	Memahami dan menguasai tugas yang menjadi tanggung jawab					
9	Memaksimalkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya					
Tanggungjawab						
10	Karyawan memperbaiki hasil kerja yang ada sesuai rencana					
11	Karyawan bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
12	Karyawan menerima sanksi atas tindakan yang telah dilakukan					

Koding Kuesioner Kinerja Karyawan

Responden	Pernyataan												Skortotal
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	
1	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	53
2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	52
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	53
9	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	52
10	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
11	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	53
12	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	53
13	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	57
15	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	55
16	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
17	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48
18	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	54
19	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	53
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	51
21	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	53
22	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	54
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
24	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	52
25	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	51
26	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
28	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
35	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	54
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
37	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	54
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
42	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
43	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58

	Sig. (1-tailed)	.016	.142	.054	.094	.297	.032		.235	.388	.172	.457	.032	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	-.193	.238	.095	.193	.249	.159	-.137	1	.234	.295	.192	-.139	.385 ⁺
	Sig. (1-tailed)	.153	.103	.308	.153	.092	.201	.235		.107	.057	.155	.232	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	-.070	.112	.453 ^{**}	.130	-.125	.094	.054	.234	1	.076	.373 ⁺	-.171	.403 ⁺
	Sig. (1-tailed)	.357	.278	.006	.247	.255	.310	.388	.107		.344	.021	.183	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlation	.270	.370 ⁺	.094	.330 ⁺	.011	.409 ⁺	.179	.295	.076	1	.205	.214	.592 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.075	.022	.311	.038	.478	.012	.172	.057	.344		.138	.128	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item11	Pearson Correlation	.128	.142	.000	.237	.310 ⁺	.303	.020	.192	.373 ⁺	.205	1	.125	.541 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.250	.226	.500	.103	.047	.052	.457	.155	.021	.138		.256	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item12	Pearson Correlation	.368 ⁺	.250	-.065	.118	.177	.088	.342 ⁺	-.139	-.171	.214	.125	1	.377 ⁺
	Sig. (1-tailed)	.023	.091	.366	.267	.175	.322	.032	.232	.183	.128	.256		.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skortotal	Pearson Correlation	.474 ^{**}	.565 ^{**}	.379 ⁺	.562 ^{**}	.467 ^{**}	.633 ^{**}	.492 ^{**}	.385 ⁺	.403 ⁺	.592 ^{**}	.541 ^{**}	.377 ⁺	1
	Sig. (1-tailed)	.004	.001	.020	.001	.005	.000	.003	.018	.014	.000	.001	.020	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	skortotal
item1	Pearson Correlation	1	-.139	.147	.109	.329*	.290	.201	.383*	.130	-.141	.315*	-.079	.414*
	Sig. (1-tailed)		.231	.218	.283	.038	.060	.143	.018	.246	.229	.045	.339	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	-.139	1	.068	.133	.208	.059	-.113	-.078	.060	.330*	.445**	.084	.406*
	Sig. (1-tailed)	.231		.361	.242	.135	.379	.277	.341	.377	.037	.007	.329	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.147	.068	1	.739**	-.057	.055	.227	.577**	.147	.239	-.089	.505**	.591**
	Sig. (1-tailed)	.218	.361		.000	.382	.387	.113	.000	.218	.102	.320	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	.109	.133	.739**	1	.063	.141	.308*	.533**	.109	.275	.099	.757**	.692**
	Sig. (1-tailed)	.283	.242	.000		.370	.229	.049	.001	.283	.071	.302	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	.329*	.208	-.057	.063	1	.449**	.312*	.000	.076	-.219	.794**	.183	.482**
	Sig. (1-tailed)	.038	.135	.382	.370		.006	.047	.500	.345	.123	.000	.166	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	.290	.059	.055	.141	.449**	1	.695**	.094	.048	.122	.408*	.117	.452**
	Sig. (1-tailed)	.060	.379	.387	.229	.006		.000	.310	.400	.261	.013	.270	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	.201	-.113	.227	.308*	.312*	.695**	1	.263	-.134	.266	.284	.284	.448**
	Sig. (1-tailed)	.143	.277	.113	.049	.047	.000		.080	.240	.078	.064	.064	.006

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	.383*	-.078	.577**	.533**	.000	.094	.263	1	.383*	.184	.000	.309*	.606**
	Sig. (1-tailed)	.018	.341	.000	.001	.500	.310	.080		.018	.165	.500	.049	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	.130	.060	.147	.109	.076	.048	-.134	.383*	1	.212	.184	-.079	.414*
	Sig. (1-tailed)	.246	.377	.218	.283	.345	.400	.240	.018		.131	.165	.339	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlation	-.141	.330*	.239	.275	-.219	.122	.266	.184	.212	1	.085	.227	.432**
	Sig. (1-tailed)	.229	.037	.102	.071	.123	.261	.078	.165	.131		.327	.114	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item11	Pearson Correlation	.315*	.445**	-.089	.099	.794**	.408*	.284	.000	.184	.085	1	.206	.606**
	Sig. (1-tailed)	.045	.007	.320	.302	.000	.013	.064	.500	.165	.327		.137	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item12	Pearson Correlation	-.079	.084	.505**	.757**	.183	.117	.284	.309*	-.079	.227	.206	1	.553**
	Sig. (1-tailed)	.339	.329	.002	.000	.166	.270	.064	.049	.339	.114	.137		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skortotal	Pearson Correlation	.414*	.406*	.591**	.692**	.482**	.452**	.448**	.606**	.414*	.432**	.606**	.553**	1
	Sig. (1-tailed)	.011	.013	.000	.000	.004	.006	.006	.000	.011	.009	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

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