



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PABRIK ALAS KAKI CIAPUS**

Skripsi

Diajukan Oleh :
Syah Rafli Fauzi
021118192
Email : syahrafli14@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

OKTOBER 2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal : 12 September 2021 dan berakhir tanggal : 05 November 2022

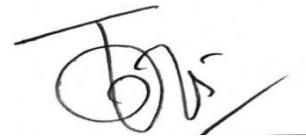
Dengan ini menyatakan:

Nama : Syah Rafli Fauzi
NPM : 021118192
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Ketua Komisi : Dewi Taurusyanti, SE.,MM.
Anggota Komisi : Nina Sri Indrawati, SE.,MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus

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

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, SE.,MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Nina Sri Indrawati, SE.,MM.)



Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA)



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PABRIK ALAS KAKI CIAPUS**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PABRIK ALAS KAKI CIAPUS**

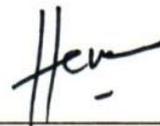
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Jumat, 25 November 2022

Syah Rafli Fauzi
021118192

Menyetujui,

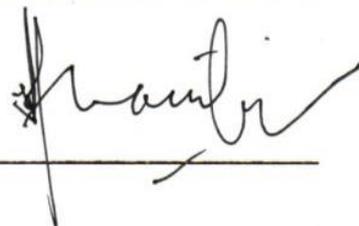
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, SE.,MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Nina Sri Indrawati, SE.,MM.)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syah Rafli Fauzi

NPM : 021118192

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2022
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

SYAH RAFLI FAUZI 021118192. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus. Di bawah bimbingan: DEWI TAURUSYANTI dan NINA SRI INDRAWATI.2022.

Salah satu dari banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi dapat menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan atau sebaliknya menjadi faktor meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif verifikatif menggunakan data primer dan sekunder dan kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, koefisiensi determinasi dan uji hipotesis uji t. Yang diolah dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus, diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 27,569 + 0,780X$ artinya terdapat pengaruh yang positif. Hasil analisis koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 42,8% sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

PRAKATA

Alhamdulillah, puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus**”. Sholawat serta salam kami curahkan kepada baginda rosul Muhammad SAW sebagai suri tauladan umat manusia.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Mulyadi dan Ibu Imas Solihat yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang, serta dukungannya baik moral maupun material.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi.,M.M. selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Dewi Taurusyanti, SE.,MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi pada penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Nina Sri Indrawati, SE.,MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi pada penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Petugas Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Seluruh karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus yang telah membantu dan memberikan izin dalam melakukan penelitian ini.
10. Keluarga serta saudara-saudara yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan doa.
11. Kekasih saya Sri Utami Nuraeni yang telah membantu memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun skripsi ini.
12. Teman-teman dekat saya yang telah membantu dalam menyusun skripsi ini serta memberikan motivasi.
13. Teman-teman kelas E Manajemen angkatan 2018 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2018.
14. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018 Manajemen yang tidak dapat

disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi.
15. Dan seluruh pihak yang turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, dukungan serta doa yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Bogor, Oktober 2022

Syah Rafli Fauzi

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HAK CIPTA	v
ASBTRAK	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	4
1.2.1 Identifikasi Masalah	4
1.2.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.4.1 Kagunaan Praktis	5
1.4.2 Kegunaan Akademis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengetian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Kompensasi	9
2.2.1 Pengertian Kompensasi	9
2.2.2 Tujuan Kompensasi	10
2.2.3 Jenis-jenis Kompensasi.....	12
2.2.4 Indikator Kompensasi	13
2.2.5 Faktor-faktor Kompensasi	14
2.3 Kinerja Karyawan.....	15
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.3.2 Tujuan Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	17
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.3.5 Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.3.6 Indikator Penilaian Kinerja.....	19
2.3.7 Metode Penilaian Kinerja	20

	2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	22
	2.4.1 Penelitian Sebelumnya	22
	2.4.2 Kerangka Pemikiran	24
	2.5 Hipotesis Penelitian	25
BAB III	METODE PENELITIAN	26
	3.1 Jenis Penelitian	26
	3.2 Objek,Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	26
	3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian.....	26
	3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	26
	3.3.2 Sumber Data Penelitian	26
	3.4 Operasional Variabel	27
	3.5 Metode Penarikan Sampel.....	29
	3.6 Metode Pengumpulan Data	29
	3.7 Metode Pengolahan Data/Analisis Data.....	30
	3.7.1 Uji Validitas.....	30
	3.7.2 Uji Reliabilitas.....	30
	3.7.3 Method Of Succesive Interval (MSI)	31
	3.7.4 Analisis Deskriptif.....	32
	3.8 Metode Analisis Data	33
	3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	33
	3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi	34
	3.8.3 Uji T.....	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	35
	4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
	4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Pabrik Alas Kaki Ciapus..	35
	4.1.2 Visi dan Misi Pabrik Alas Kaki Ciapus	35
	4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	35
	4.1.4 Profil Responden Pabrik Alas Kaki Ciapus	37
	4.2 Analisis Data	40
	4.2.1 Uji Validitas	40
	4.2.2 Uji Reliabilitas	42
	4.2.3 Analisis Deskriptif	43
	4.2.4 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	61
	4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi	62
	4.2.6 Uji Hipotesis (Uji T)	62
	4.3 Pembahasan	63
	4.3.1 Kompensasi pada Pabrik Alas Kaki Ciapus	63
	4.3.2 Kinerja Karyawan pada Pabrik Alas Kaki Ciapus	63
	4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus	64
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	65
	5.1 Kesimpulan.....	65

5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rata-rata Penilaian Kinerja Divisi Pabrik Alas Kaki Ciapus Tahun 2019-2021	2
Tabel 1.2 Rata-rata Penilaian Kinerja Bagian Produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus Tahun 2019-2021	2
Tabel 1.3 Standar Nilai Kinerja Karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus	3
Tabel 1.4 Target dan Pencapaian Hasil Produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus Tahun 2019-2021	3
Tabel 1.5 Bonus Produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus Tahun 2019-2021	3
Tabel 1.6 Gaji Karyawan Bagian Produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus dan UMR Kota Bogor Tahun 2019-2021	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	27
Tabel 3.2 Skala Likert	29
Tabel 3.3 Kriteria Uji Reliabilitas	31
Tabel 3.4 Interpretasi Hasil	33
Tabel 3.5 Nilai Besarnya Koefisien Regresi	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.5 Uji Validitas Kompensasi	40
Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan	41
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kompensasi	42
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan	43
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai gaji atau upah diberikan tepat waktu	44
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan kebutuhan	44
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi	45
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan	45
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	46
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai Perusahaan memberikan tunjangan hari raya	46
Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai Perusahaan memberikan tunjangan sesuai yang diharapkan	47
Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai Perusahaan memberikan tunjangan akhir tahun	48

Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman	48
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai Adanya fasilitas tempat parkir khusus karyawan	49
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai adanya fasilitas kendaraan yang disediakan perusahaan	49
Tabel 4.21	Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Kompensasi	50
Tabel 4.22	Statistik Deskriptif Kompensasi	51
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan	52
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai Karyawan meningkatkan keterampilan kerja	52
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik	53
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai Karyawan mencapai target yang diberikan perusahaan	53
Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai Karyawan dapat bekerja secara maksimal	54
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	54
Tabel 4.29	Tanggapan responden mengenai Karyawan tepat waktu dalam bekerja	55
Tabel 4.30	Tanggapan responden mengenai Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan	55
Tabel 4.31	Tanggapan responden mengenai Waktu yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	56
Tabel 4.32	Tanggapan responden mengenai Fasilitas yang diberikan perusahaan selalu digunakan dengan baik	56
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	57
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai Prosedur yang ada diperusahaan telah sesuai	57
Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai Ketidaktergantungan antar karyawan	58
Tabel 4.36	Tanggapan responden mengenai Karyawan berperilaku disiplin dan tanggung jawab	58
Tabel 4.37	Tanggapan responden mengenai Karyawan memiliki kepercayaan diri	59
Tabel 4.38	Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.39	Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.40	Analisis Regresi Linier Sederhana	61
Tabel 4.41	Analisis Koefisiensi Determinasi	62
Tabel 4.42	Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	36
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden	37
Gambar 4.3 Usia Responden.....	38
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	39
Gambar 4.5 Masa Kerja Responden.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Pernyataan Riset
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Hasil Perhitungan *Method of Successive Interval* (MSI)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan yang terjadi dalam perekonomian dunia semakin cepat dan sulit diprediksikan. Semakin canggih ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut organisasi untuk berbenah diri menghadapi tantangan dan perubahan yang serba tidak terduga. Salah satu tantangan yang dihadapi dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif agar bisa berkembang dalam persaingan yang semakin ketat. Suatu organisasi perlu melakukan upaya untuk mengelola apa yang dimilikinya, termasuk dengan pengelolaan sumber daya manusia yang menggambarkan bahwa kebutuhan akan sumber daya manusia yang bermutu tinggi akan semakin besar.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan dikarenakan perannya dalam menentukan kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Banyak permasalahan tentang sumber daya manusia yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Jika dibiarkan terjadi permasalahan ini akan terus berkembang dan menjadi suatu permasalahan yang kompleks yang berakibat buruk bagi perusahaan. Salah satu masalah yang timbul yaitu menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil oleh karyawan maka perusahaan akan lebih

mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar mampu menghasilkan pekerjaan yang baik.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan, atau bisa juga sebagai hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Wibowo (2016) Kompensasi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi atau perusahaan terutama peningkatan kinerja karyawan, perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya kompensasi. Maka untuk mengetahui kinerja karyawan perlu diadakannya penilaian kinerja terhadap karyawan selama periode tertentu. Penilaian kinerja ini merupakan cara untuk mengetahui seberapa berhasilnya pada karyawan menjalankan tugasnya. Berikut data hasil rata-rata penilaian kinerja Pabrik Alas Kaki Ciapus:

Tabel 1.1 Rata-rata Penilaian Kinerja Divisi Pabrik Alas Kaki Ciapus Tahun 2019-2021

Nama Divisi	Tahun			Rata - Rata
	2019	2020	2021	
	Nilai	Nilai	Nilai	
Admin	88	90	92	90
Marketing	90	90	95	91,7
Produksi	84	82	79	81,7
Packing	82	88	90	86,7
Gudang	85	90	92	89

Sumber: Pabrik Alas Kaki Ciapus (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata penilaian kinerja di divisi marketing mendapat nilai rata-rata paling tinggi, sedangkan divisi Produksi mendapat nilai rata-rata paling rendah.

Tabel 1.2 Rata-rata Penilaian Kinerja Bagian Produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus Tahun 2019-2021

Target Kerja	Tahun					
	2019		2020		2021	
	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
Kualitas Kerja	80	Baik	85	Baik	80	Baik
Kuantitas Kerja	85	Baik	85	Baik	80	Baik
Ketepatan Waktu	85	Baik	80	Baik	75	Cukup
Efektivitas	85	Baik	75	Cukup	80	Baik

Tanggung Jawab	85	Baik	85	Baik	80	Baik
Rata-rata	84		82		79	

Sumber: Pabrik Alas kaki Ciapus (2022)

Tabel 1.3 Standar Nilai Kinerja Karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus

Nilai	Kategori
90 – 100	Sangat Baik
80 – 89	Baik
70 – 79	Cukup
61 – 69	Kurang
60 ke bawah	Kurang Sekali

Sumber: Pabrik Alas Kaki Ciapus (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat nilai rata-rata penilaian kinerja bagian produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus tahun 2019-2021. Dari data tersebut mengindikasikan capaian kinerja yang setiap tahunnya semakin menurun yaitu tahun 2019 mendapatkan nilai secara rata-rata sebesar 84 Tahun 2020 mendapatkan nilai secara rata-rata sebesar 82 dan Tahun 2021 mendapatkan nilai secara rata-rata 79 dapat dilihat adanya penurunan jumlah penilaian kinerja karyawan setiap tahunnya.

Sebagai salah satu perusahaan penghasil produk sepatu dan sandal Pabrik Alas Kaki Ciapus terus mengalami perkembangan dan berupaya untuk terus meningkatkan jumlah produksi. Berikut data mengenai tingkat perolehan hasil yang meliputi target dan realisasi produksi selama tahun 2019-2021.

Tabel 1.4 Target dan Pencapaian Hasil Produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus Tahun 2019-2021

Tahun	Target	Pencapaian	Persentase %
2019	104.000 Pasang	100.000 Pasang	97
2020	114.400 Pasang	107.000 Pasang	95
2021	124.800 Pasang	115.000 Pasang	93

Sumber: Pabrik Alas Kaki Ciapus (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan hasil target dan pencapaian hasil produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus Tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 hasil produksi tidak mencapai target dengan penilaian hasil produksi sebesar 100.000 Pasang (97%), Pada tahun 2020 hasil produksi juga tidak mencapai target dengan hasil pencapaian sebesar 107.000 pasang (95%), dan pada tahun terakhir yaitu tahun 2021 hasil produksi masih tidak mencapai target dengan pencapaian 115.000 (93%).

Tabel 1.5 Bonus Produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus Tahun 2019-2021

Target Perorang / Hari	Bonus	Jumlah
30 Pasang	Rp. 3.000 (Perpasang)	Rp. 90.000

Sumber: Pabrik Alas Kaki Ciapus (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bonus produksi yang didapat apabila setiap karyawan mampu mencapai target perhari yaitu 30 pasang dengan bonus perpasang sebesar Rp.3.000.

Kinerja yang baik dan kinerja yang buruk dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja salah satunya adalah kompensasi. Besar balas jasa yang ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga para karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Berikut merupakan data gaji karyawan bagian produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus:

Tabel 1.6 Gaji Karyawan Bagian Produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus dan UMR Kota Bogor Tahun 2019-2021

Tahun	Gaji Karyawan	UMR Kabupaten Bogor
2019	Rp. 3.500.000	Rp. 3.763.405
2020	Rp. 3.700.000	Rp. 4.083.670
2021	Rp. 3.900.000	Rp. 4.217.206

Sumber: Pabrik Alas Kaki Ciapus (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 diatas bahwa gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan aturan pemerintah atau UMR yang ada di Kabupaten Bogor, sehingga dapat membuat karyawan memiliki kinerja kerja yang rendah dan tidak tercapainya target produksi perusahaan. Dengan adanya gaji dan kompensasi yang layak maka akan dapat memenuhi kebutuhan karyawan serta target perusahaan pun akan dapat terpenuhi oleh para karyawan. Pabrik Alas Kaki Ciapus mengharapkan adanya sebuah peningkatan kinerja yang baik untuk mencapai target dan pencapaian produksi perusahaan.

Tujuan utama ditampilkan data tabel 1.6 untuk mengetahui kompensasi yang baik atau sebaliknya. Gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga semangat karyawan menurun dan loyalitas yang menurun akibat dari kurangnya 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 research gap yang telah diuraikan di atas dapat dijadikan suatu judul penelitian yaitu : “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus“

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat di indentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadinya penurunan kinerja karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus Tahun 2019-2021
2. Target dan pencapaian produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus belum mencapai target
3. Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan UMR yang ada di Kabupaten Bogor

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus?
2. Bagaimana kinerja karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan sebagai bahan kajian untuk menambah wawasan bagi penulis tentang bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus dan dapat disimpulkan serta untuk memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Untuk mengetahui kompensasi karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam mengembangkan dan menetapkan kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang di Pabrik Alas Kaki Ciapus.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk melatih berpikir ilmiah berdasarkan pada ilmu yang diperoleh selama kuliah berlangsung. Khususnya pada lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu mengenai Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan memiliki sikap loyalitas, kompeten, dan unggul yang akhirnya akan berdampak positif pada tercapainya tujuan perusahaan. Untuk lebih mengetahui apa itu manajemen sumber daya manusia, berikut beberapa pengertian Manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diantaranya:

Menurut Sutrisno (2019) manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi 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 Hasibuan(2017)Manajamen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan etisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mulyadi (2016), manajemen sumber daya manusia ialah sebuah ilmu dimana sebuah proses diantara SDA dan SDM dalam rangka mendayagunakan orang lain dalam mencapai suatu tujuan dengan akurat dan cepat.

Menurut Sutrisno (2016) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Dessler (2017), menyatakan bahwa "*Human Resource Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concernating employess, and of attending to the their labour relations, healt and safety, and fairness concern.*"

Menurut Portolese (2017), "*human resource management is the process of employing people, training them, compensating them, developing policies relating to them, and developing strategies to retain them.*"

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mempunyai fungsi untuk menangani berbagai macam masalah manusia dalam suatu organisasi seperti

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan tenaga kerja sehingga mereka dapat bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *Job description, job specification, dan job evaluation*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *The right man in the right job*;
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian;
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
6. Memonitor dengan cepat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh;
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan;
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal;
10. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan (human resource planning) 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 (organizing) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization char);

c. Pengarahan

Pengarahan (directing) 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 (Controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang

telan maka diadakan direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan tindakan perbalkan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan;

b. Pengembangan

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

c. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), wang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya seta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi;

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang;

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan;

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

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya;

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya;

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;

4. Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rencah, ketidakhadiran, bahkan sabotase.

Dari tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat diartikan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas dengan cara yang sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang berlaku.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan. Karena hal ini merupakan tujuan utama bagi karyawan untuk bersedia bekerja giat dan bekerja semangat, bagi karyawan kompensasi merupakan balas jasa sekaligus jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan tersebut beserta keluarganya, oleh sebab itu karyawan sangat berkepentingan terhadap besarnya kompensasi dan balas yang diterima sebagai kontribusi tenaga dan keahlian yang telah diberikan kepada perusahaan. Berikut terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai kompensasi, yaitu sebagai berikut:

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah: Segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Menurut Umar (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018) Kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Menurut Wibowo (2016) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya

Dari sekian pengertian yang di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya. Istilah kompensasi pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana rencana pembayaran gaji yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar produktivitas kerja karyawan, kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2018) adalah sebagai berikut.

1. Ikatan kerja sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati;
2. Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya;
3. Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah;
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya;
5. Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turn over relatif kecil;
6. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku;
7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya;

8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Rivai (2016) tujuan kompensasi yaitu sebagai berikut :

1. Memperoleh DM yang berkualitas
ompensasi 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 berkompetisi 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 dikaitkan dengan nilai relatif 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 dibawah atau diatas standar;
6. Mengikuti aturan hukum
Sistem gaji dan upah yang shat 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 system informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

2.2.3 Jenis-jenis Kompensasi

Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, menurut Slamet (2017) :

1. Kompensasi langsung diantaranya:
 - a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur;
 - b. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu Organisasional. Contoh dari penghasilan tidak tetap:
 - Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan;
 - Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu;
 - Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus;
 - Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan;
 - Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan;
2. Kompensasi tidak langsung, diantaranya:
 - a. Tunjangan karyawan
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun);
 - b. Tunjangan jabatan
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

Menurut Handoko (2017) kompensasi dibedakan menjadi beberapa macam, antara lain:

1. Kompensasi langsung (direct compensation) terdiri dari:

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

 - a. Gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam kerja;
 - b. Upah merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja.
2. Kompensasi tidak langsung (kompensasi pelengkap)
Kompensasi pelengkap (ringe benefits) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Handoko (2017) sebagai berikut:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (time off benefits) Merupakan periode-periode waktu bilamana karyawan tidak bekerja tetap dibayar. (Misalnya: istirahat on-the-job, sakit, liburan & cuti dan lain-lain);
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya
Bentuk perlindungan/jaminan keamanan terhadap bahaya pertama yang secara umum sering diperhatikan dalam suatu instansi pemerintah. (Misalnya: asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan lain-lain);
3. Program-program pelayanan karyawan (fasilitatif) Pelayanan-pelayanan fasilitatif adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya dan menyediakan berbagai bentuk pelayanan untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus menerus. (Misalnya: Program-program rekreasi, tersedianya Cafeteria, disediakan perumahan dan lain-lain);
4. Pembayaran Kompensasi yang ditetapkan secara legal
Masyarakat melalui pemerintah mempunyai kepentingan atas tingkat minimum kondisi dan situasi tempat kerja dalam arti perlindungan akan bahaya-bahaya kerja yang mengancam bagi kehidupannya. (Misalnya: pemberian pesangon bagi karyawan yang diputus hubungan kerjanya, pembayaran asuransi tenaga kerja dan perawatan kesehatan secara periodik dan lain-lain).

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2016) diantaranya:

1. Upah dan gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan;
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi;
3. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian;
4. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Kompensasi yang dikemukakan oleh Umar (2018) adalah:

1. Gali imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak mau kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh;
2. Insentif penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu;
3. Bonus pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja;
4. Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal;
5. Fasilitas di dalam kompensasi adalah pemberian inventaris berupa barang atau jasa yang berasal dari aset perusahaan ditujukan agar digunakan untuk memudahkan dalam pekerjaan dan meningkatkan produktivitas;
6. Asuransi-asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.;

2.2.5 Faktor-faktor Yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2017) antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar;
2. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar;
3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil;
4. Produktivitas Kerja Karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil;
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keputusan
Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan;
6. Biaya Hidup/Cost Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil;

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/ kompensasi yang kecil;

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/ kompensasinya kecil;

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqualified unemployment);

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/ balas jasanya relatif rendah.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2018) " Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu"

Menurut Suwatno dan Priansa (2011), " Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya."

Mangkunegara (2016), " Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Edison (2016) Kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari implementasi rencana kerja oleh suatu perusahaan dan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku yang berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

2.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Penilaian untuk kerja merupakan suatu proses organisasi menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuannya adalah untuk memberikan masukan kepada pegawai dalam usaha memperbaiki kinerjanya dan produktivitas organisasi. Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Yani (2016) sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini;
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang;
3. Mendorong pertanggungjawaban dan karyawan.;
4. Untuk pembeda antar karyawan satu dengan yang lain;
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a. Penugasan kembali seperti mutasi atau transter, rotasi pekerjaan;
 - b. Promosi, kenalkan jabatan;
 - c. Training dan latihan;
6. Meningkatkan motivasi kerja;
7. Meningkatkan etos kerja;
8. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka;
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya;
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas;
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan seleksi;
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh;
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya;
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan;
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja;
16. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja;

17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM;
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik;
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan;
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah penting dalam rangka pengembangan karyawan yang berkinerja tinggi maupun rendah. Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi bagi Karyawan maupun organisasi dalam rangka mengembangkan kinerja.

2.3.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pendapat lain tentang faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu;
2. Leadership factors, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader;
3. Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;
4. System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi;
5. Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perl ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in place, the man on the right job);

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi(situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Widodo (201&) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (disiplin kerja dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen Kepemimpinan
5. Tingkat Penghasilan
6. Gaji dan Kesehatan
7. Jaminan Sosial
8. Iklim Kerja
9. Sarana dan Prasarana
10. Teknologi, dan
11. Kesempatan berprestasi

2.3.4 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan 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 kerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Priansa (2017) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu;
2. Kualitas pekerjaan
kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi;
3. Kemandirian
kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir

bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan;

4. Inisiatif

inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas, berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab;

5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan mempertimbangkan kemampuan untuk beradaptasi, kebutuhan dan kondisi-kondisi untuk bersaksi;

6. Kerja sama

kerja sama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.

2.3.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota - anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training) pengembangan manajemen karir dan lain- lain. Berikut menurut beberapa ahli:

Menurut Wether & Davis dalam Bintoro dan Daryanto (2017), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja para karyawannya.

Menurut Mondy dalam Bintoro dan Daryanto (2017), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau tim dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Kasmir (2016), Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

2.3.6 Indikator Penilaian Kinerja

Indikator penilaian kinerja yaitu:

1. Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki;

2. Semangat kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi'

3. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bag setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan. Pimpinan harus

mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan;

4. Kerja Sama

Pihak perusahaan perl membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan schingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan;

5. Prakarsa

Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan;

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bag mereka yang berada pada level jabaran yang tinggi atau pada level yang rendah;

7. Pencapaian Target

Dalampencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

2.3.7 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2016) metode penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Metode Tradisional

Metode in merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja pegawai dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah :

a. *Rating Scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik, misalnya megenai inisiatif, ketergantuan, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerja;

b. *Employee Comparison*

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya;

c. *Alternation Ranking*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (ranking) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah, berdasarkan kemampuan yang dimilikinya;

d. *Paried Comparison*

Metode in merupakan metode penilaian dengan cara seseorang karyawan

dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit;

e. *Proced Comparison (grading)*

Metode ini sama dengan paired comparison tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak. Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama;

f. *Check List*

Metode ini, penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilaian tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja dan karakteristik setiap individu karyawan, baru melaporkan kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan;

g. *Freeform Essay*

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya;

h. *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama dan keselamatan.

2. Metode Moderen

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk kedalam metode ini adalah :

a. *Assessment center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus. Cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis dan lain-lain. Nilai indeks kinerja setiap karyawan adalah rata-rata dari tim penilai. Indeks kinerja dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan oleh beberapa anggota tim;

b. *Management By Objective (MBO=MBS)*

Dalam metode ini karyawan langsung diikuti sertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan;

c. *Human Asset Accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka Panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat laba

pun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

Terdapat banyak pengklasifikasian metode penilaian kinerja ini, hampir semua teknik-teknik tersebut merupakan suatu upaya langsung untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu. Standar itulah yang merupakan tolak ukur seseorang melakukan pekerjaannya. Setiap metode memiliki kelebihan maupun kelemahannya, tidak ada satupun teknik-teknik yang sempurna. Untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian mengenai kompensasi dan kinerja karyawan. Analisis penelitian terdahulu yang pernah dilakukan peneliti tersebut dipaparkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & judul	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Zuriana, Andika Ramanda (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi : 1. Gaji 2. Insentif/Bonus 3. Tunjangan Kinerja Karyawan: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Ketepatan Waktu	Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Uji Parsial (t) dan Determinasi (R ²)	Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung
2	Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi : 1. Upah 2. Insentif 3. Fasilitas Kinerja Karyawan : 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab	Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Uji t dan Koefisien Determinasi (R ²)	Berdasarkan hasil perhitungan uji t pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat diambil kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi

	Graha Sentosa Di Jakarta				dengan kinerja karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta
3	Anggiat Parluhutan Tambunan, Tiur Rajagukguk, Maludin Panjaitan (2020) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Di Medan	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi : 1. Upah 2. Gaji 3. Insentif 4. Bonus 5. Tunjangan Kinerja Karyawan : 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Penggunaan Waktu Dalam Bekerja 4. Kerja Sama	Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Koefisien Determinasi dan Uji t	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia
4	Rusdian Awal Nugraha (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan Kota Makassar	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi : 1. Tunjangan 2. Insentif 3. Penghargaan Kinerja Karyawan : 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kemandirian	Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi dan Uji t	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan Kota Makassar
5	Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, Tukini (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi : 1. Gaji dan Upah 2. Insentif 3. Komisi Kinerja Karyawan : 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja	Analisis Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Sederhana	Berdasarkan hasil uji t-test yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi

	Pada PT. JAEIL INDONESIA		3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab	dan Uji t	terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. JAEIL INDONESIA
--	--------------------------------	--	---	-----------	---

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan yang berupa imbalan kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar, dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan pergi meninggalkan perusahaan.

Menurut Dessler (2016) kompensasi karyawan meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran financial langsung atau direct financial payment (upah, gaji, insentif, dan bonus) dan bayaran financial tidak langsung atau indirect financial payment (tunjangan financial) seperti asuransi yang diberikan oleh pemberi kerja.

Kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong utama bagi karyawan untuk melakukan tugasnya disuatu organisasi. Kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan terhadap karyawan. Dengan adanya kepuasa tentu dapat juga meningkatkan kinerja karyawan organisasi tersebut.

Menurut Simamora (2015) mengemukakan bahwa indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hail kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu yang baik antara karyawan dan atasan, demi kepentingan organisasi perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perusahaan.

Menurut Armstrong (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi

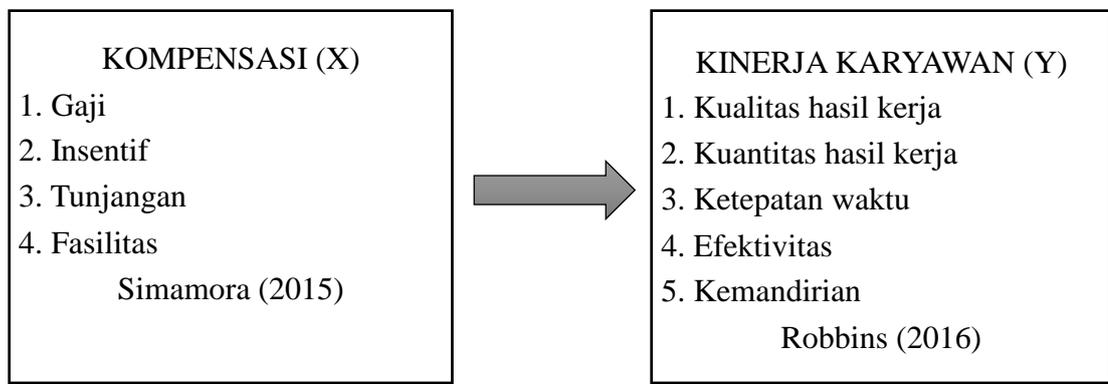
Menurut Robbins (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu

4. Efektivitas
5. Kemandirian

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Anggiat Parluhutan Tambunan, Tiur Rajagukguk, Maludin Panjaitan (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Di Medan, Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. Bahwa kedua hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dalam menyamakan persepsi terhadap variabel yang menjadi fokus penelitian dimana kompensasi(independen) dan kinerja karyawan (dependen), Maka konstelasi penelitiannya sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

“Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik Alas Kaki Ciapus”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif, dengan mengumpulkan data-data dari perusahaan dengan cara melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner terhadap responden. Dalam penelitian menggunakan regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Terdapat dua variabel yang saling mempengaruhi yaitu variabel X (Kompensasi) dan variabel Y (Kinerja karyawan).

3.2 Objek Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi sebagai variabel X (independen) dan kinerja karyawan Y (dependen).

Unit analisis yang digunakan berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap orang atau individu yang dimaksud adalah karyawan bagian produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus yang berjumlah 30 orang.

Lokasi penelitian berada di Pabrik Alas Kaki Ciapus yang berlokasi di Jalan Pasir Eurih Kaum, Pasireurih, Kec. Tamansari, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16610

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Jenis data penelitian dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar Sugiyono (2019). Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey data kualitatif juga di dapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian;

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring) Sugiyono (2019). Data Kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan. volume yang berupa angka-angka mengenai data karyawan pada lokasi penelitian.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Adapun sumber data yang digunakan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian adalah:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini yaitu

menggunakan sumber data eksternal dimana cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara Observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan pada karyawan produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus;

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder untuk mendukung data primer. Penulis menggunakan cara untuk memperoleh data sekunder sebagai berikut:

a. Perpustakaan

Data sekunder diperoleh melalui sejarah, literatur-literatur, serta buku-buku yang akan kita gunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian dan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori dalam penelitian ini;

b. Jurnal

Data sekunder bisa diperoleh dari jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian

3.4 Operasional Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasi variabel-variabel ke dalam dua kelompok yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kompensasi (X);

2. Variabel Dependen

Variabel ini disebut juga variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y)

Pada Penelitian ini operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Kompensasi (X)	1. Gaji	- Kesesuaian gaji dengan pekerjaan - Ketepatan waktu pemberian gaji - Kesesuaian gaji dengan kebutuhan	Ordinal
	2. Insentif	- Keadilan insentif - Kesesuaian insentif dengan pekerjaan - Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	Ordinal
	3. Tunjangan	- Tunjangan hari raya	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan sesuai dengan yang diharapkan - Tunjangan akhir tahun 	
	4. Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas tempat ibadah - Fasilitas tempat parkir - Fasilitas kendaraan 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan melakukan pekerjaan lebih dari apa yang diharapkan - Karyawan selalu berusaha meningkatkan keterampilan kerja - Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mencapai target yang ditetapkan perusahaan - Karyawan memiliki kuantitas kerja yang maksimal - Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup 	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan tepat waktu dalam bekerja - Karyawan tidak menunda pekerjaan - Waktu yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan 	Ordinal
	4. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas yang diberikan perusahaan selalu digunakan dengan baik - Karyawan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan - Prosedur yang telah ada dip perusahaan telah sesuai 	Ordinal
	5. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> - Ketidaktergantungan terhadap orang lain - Berperilaku disiplin dan tanggung jawab - Memiliki kepercayaan diri 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Pada penelitian penulis menggunakan metode penarikan sampel nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan sampel semua anggota populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah sebanyak 30 orang di bagian Produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus. penelitian ini disebut dengan studi populasi atau sensus. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik Sampling jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis dari buku (literature) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti;

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

- a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Penulis melakukan wawancara yang ditujukan kepada karyawan bagian produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus;

- b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan bagian produksi Pabrik Alas Kaki Ciapus. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan di ukur dengan menggunakan Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap,pendapat,persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui beberapa banyak responden yang menjawab setiap peryanyaan atau pertanyaan dengan 5(lima) pilihan jawaban.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Keterangan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Keterangan	Bobot
1	Selalu (SL)	5
2	Sering (SR)	4
3	Kadang-kadang (KD)	3
4	Jarang (JR)	2
5	Tidak Pernah (TP)	1

3.7 Metode Pengolahan Data/ Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015) Uji Validitas digunakan untuk menghitung regresi antar nilai masing-masing pertanyaan dengan nilai total, menghitung korelasi menggunakan rumus product moment jika butir kuesioner relatif banyak.

- Korelasi *Person Product Moment*

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

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- n = Jumlah Responden
- x = Skor tiap butir untuk setiap responden
- y = Skor total yang diperoleh dari tiap responden
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

(Sugiyono, 2015)

Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dengan internal consistency yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen . Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai lebih dari Alpha Cronbach $\geq 0,60$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai kurang dari Alpha Cronbach $\leq 0,60$.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

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

Keterangan :

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum si^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

S_t^2 = Varians total

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

Tabel 3.3 Kriteria Uji Reliabilitas

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

Pengujian terhadap reliabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen (kuesioner) yang reliabel berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya, dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan disebut reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat konsisten dari waktu ke waktu.

3.7.3. Method Of Successive Interval (MSI)

Analisis Method Of Successive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Method Of Successive Interval (MSI) menurut Sugiyono (2013), langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan;
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi;
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor;
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;

6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas);
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$sv \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

3.7.4 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata.

Cara menghitungnya adalah :

- Frekuensi Relatif

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

Keterangan :

FR : Frekuensi Relatif

f : Frekuensi Hasil Tanggapan Responden

$\sum f$: Total Frekuensi

- Rata-rata

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

Keterangan :

\bar{x} : Rata-rata hitung

$\sum xi$: Data ke- i

n : Jumlah Data

Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap reponden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%-20%	Sangat Tidak Setuju
21%-40%	Tidak Setuju
41%-60%	Kurang Setuju
61%-80%	Setuju
81%-100%	Sangat Setuju

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20%. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel Independen (X) dan variabel Dependent (Y) yang diteliti.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana yaitu pengaruh secara linier antara suatu variabel X (independen) dengan variabel Y (dependent). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Adalah nilai taksiran untuk (kinerja)

Y = Adalah nilai (disiplin kerja)

a = Adalah konstanta bilamana X = 0

b = Adalah koefisien regresi

Untuk memperoleh nilai konstanta nilai a di hitung dengan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus berikut :

$$b = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

(Sugiyono, 2015)

Pada dasarnya nilai r dapat bervariasi, jika nilai r sama dengan 1 atau mendekati 1 maka hubungan antara variabel X dan variabel Y sangat kuat dan bernilai positif, dan apabila nilai r sama dengan 0 maka hubungan antara variabel X dan Y sangat lemah atau tidak ada hubungan, jika nilai r sama dengan -1 atau mendekati -1 maka hubungan antara variabel X dan Y sangat kuat tetapi bernilai negatif.

Untuk penarikan besarnya koefisien dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3.5 Nilai Besarnya Koefisien Regresi

Koefisien Regresi (r)	Hubungan Taksiran Regresi
0,00 – 0,19	Rendah Sekali
0,20 – 0,39	Rendah Tetapi Ada Hubungan
0,40 – 0,69	Sedang
0,70 – 0,89	Tinggi
0,90 – 1,00	Tinggi Sekali

3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien regresi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2015). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination (CD)* sebagai berikut :

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

Keterangan :

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

r^2 = Koefisien regresi

3.8.3 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t Sugiyono (2017) dengan rumus :

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

Keterangan :

t_h = t_{hitung}

r = koefisien regresi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

n = sampel

r^2 = koefisien determinasi

Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

- Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ Artinya kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Pabrik Alas Kaki Ciapus

Didirikan pada tahun 2005 oleh Bapak Atie, sebuah pabrik yang sudah berjalan sekitar 17 tahun ini berlokasi di Jalan Pasir Eurih Kaum RT.02/RW.11, Pasireurih, Kec. Tamansari, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16610.

Perusahaan ini memproduksi sepatu dan sandal berbagai macam model dan merk yang kemudian dijual ke beberapa tempat seperti *Mall*, Toko Alas Kaki, dan *Online Marketplace*. Karena sudah berpengalaman selama 17 tahun, produk-produk dari pabrik sudah sangat dikenal dalam industri alas kaki domestik. Hingga saat ini, pabrik terus melangkah maju untuk tetap menjadi yang terdepan dalam industri alas kaki nasional.

Dengan karyawan yang sudah berpengalaman, Pabrik Alas Kaki Ciapus mampu memproduksi sepatu dan sandal hingga lebih dari 5.000 pasang setiap bulannya, dengan berbagai ukuran, motif, model, dan warna yang membuat banyaknya permintaan dari konsumen Pabrik Alas Kaki Ciapus.

4.1.2 Visi dan Misi Pabrik Alas Kaki Ciapus

Visi : Memperkuat posisi sebagai Pabrik Alas Kaki yang dapat memotivasi pelaku UMKM di wilayah Kabupaten Bogor.

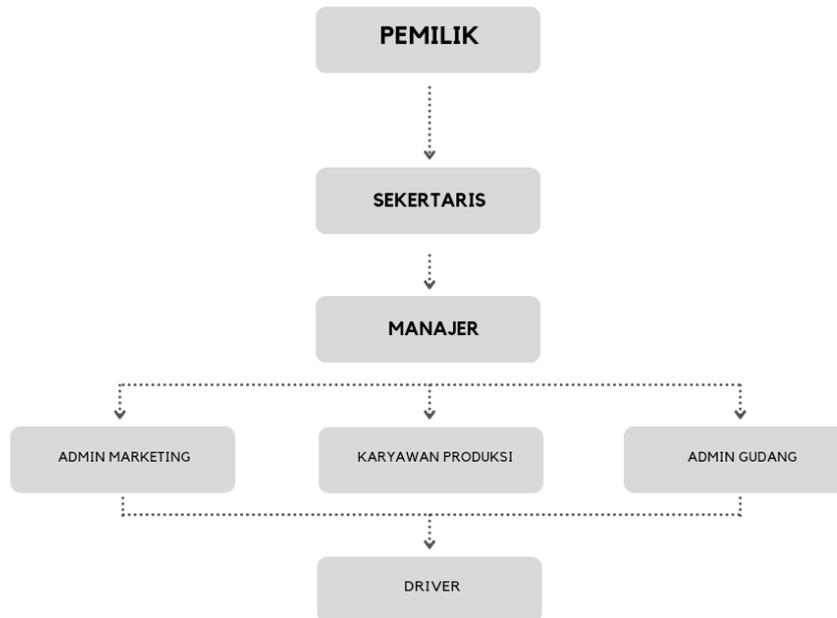
Misi : Sukses sebagai UMKM yang paling dinamis, fleksible, dan mengerti kondisi pasar alas kaki sebagai bisnis utamanya.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi sebagai suatu garis hirarki yang mendeskripsikan berbagai komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau Sumber Daya Manusia pada lingkup perusahaan tersebut kemudian memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.

Struktur organisasi sendiri dibuat untuk kepentingan perusahaan dengan sebelumnya menempatkan orang-orang yang kompeten sesuai dengan bidang dan keahliannya. Dengan adanya struktur organisasi, kita dapat mengetahui peran dan tanggung jawab karyawan-karyawannya.

Berikut ini struktur organisasi di Pabrik Alas Kaki Ciapus :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Tugas dan tanggung jawab setiap bagian :

1. Pemilik

- Menjadi pemimpin serta memastikan industrinya berjalan lancar
- Membuat peraturan dan kebijakan di perusahaan
- Mengembangkan strategi bisnis

2. Sekertaris

- Melakukan pencatatan administrasi
- Mengorganisir dan menyampaikan pesan
- Mengatur jadwal

3. Manajer

- Mengawasi proses produksi
- Meninjau kinerja pekerja
- Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi

4. Admin Marketing

- Melakukan riset
- Mengaplikasikan strategi pemasaran
- Mengurus data penjualan

5. Admin Gudang

- Mencatat distribusi barang
- Memeriksa dan melaporkan stok barang
- Melakukan *Stock Opname*

6. Karyawan Produksi

- Membuat dan mengerjakan produk yang sudah ditentukan atasan
- Menjaga kualitas produksi
- Membuat laporan produksi

7. Driver

- Melakukan pengiriman barang
- Memastikan barang yang akan dikirim sudah sesuai

4.1.4 Profil Responden Pabrik Alas Kaki Ciapus

Adapun karakteristik responden yang diteliti terbagi atas 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut hasil data karakteristik responden pada Pabrik Alas Kaki Ciapus sebanyak 30 karyawan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	100
2	Perempuan	0	0
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer Diolah (2022)



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

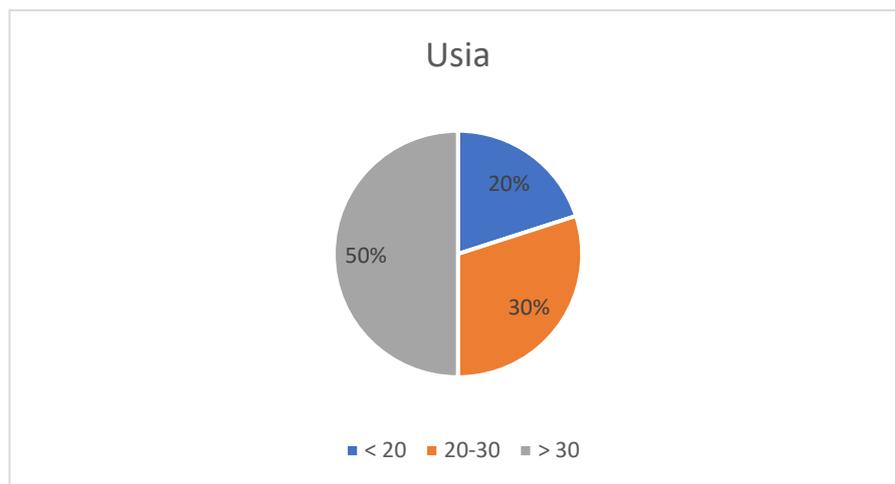
Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 30 responden. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau 100%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<20	6	20
2	20-30	9	30
3	>30	15	50
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer Diolah (2022)



Gambar 4.3 Usia Responden

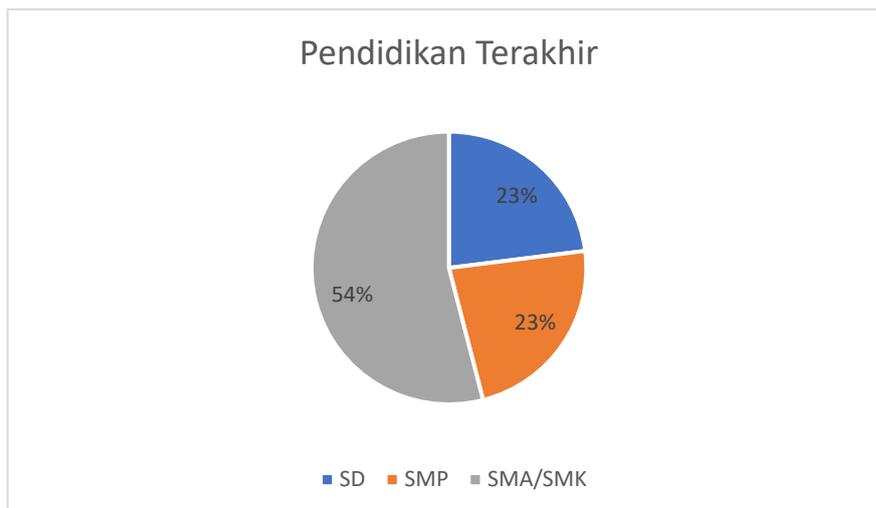
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa reponden dengan rentang usia <20 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, kemudian untuk responden dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 9 orang atau 30%, sedangkan untuk responden dengan rentang usia >30 tahun sebanyak 15 orang atau 50%. Dengan demikian dapat disimpulkan reponden yang mendominasi yaitu pada usia >30 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 50%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA/SMK	16	54
2	SMP	7	23
3	SD	7	23
	JUMLAH	30	100

Sumber : Data Primer Diolah (2022)



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

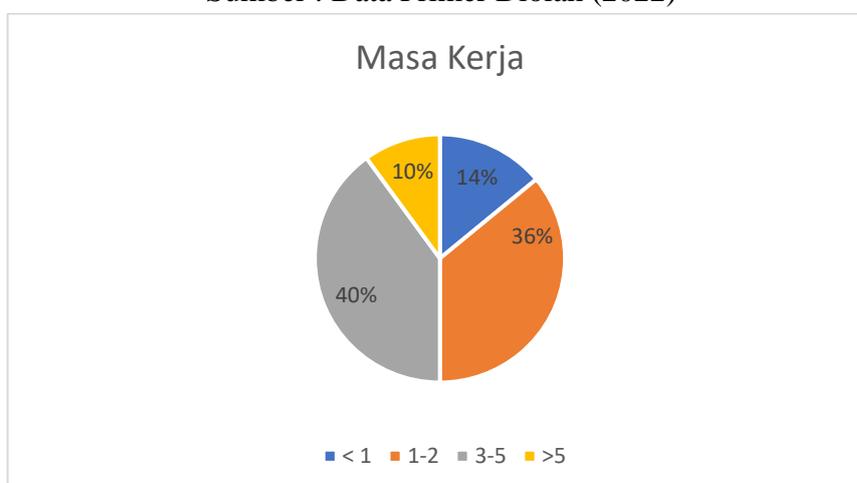
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa reponden dengan jenjang pendidikan SD sebanyak 7 orang atau 23%, responden dengan jenjang pendidikan SMP sebanyak 7 orang atau 23%, reponden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 16 orang atau 54%. Dengan demikian dapat disimpulkan reponden yang mendominasi sebagian besar adalah berjenjang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 54%

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<1	4	14
2	1-2	11	36
3	3-5	12	40
4	>5	3	10
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer Diolah (2022)



Gambar 4.5 Masa Kerja Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa reponden yang memiliki masa kerja <1 tahun sebanyak 4 orang atau 14%, masa kerja 1-2 tahun sebanyak 11 orang atau 36%, masa kerja 3-5 tahun sebanyak 12 orang atau 40%, dan masa kerja >5 tahun sebanyak 3 orang atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan reponden yang mendominasi sebagian besar dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 40%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah Product moment untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), df (n- 2) dibandingkan dengan rtabel sebesar 0,361, dengan ketentuan sebagai berikut

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2015) adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid

1. Kompensasi

Tabel 4.5 Uji Validitas Kompensasi

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaji				
1	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan	0,572	0,361	Valid
2	Gaji atau upah diberikan tepat waktu	0,431	0,361	Valid
3	Gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan kebutuhan	0,460	0,361	Valid
Insentif				
4	Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi	0,381	0,361	Valid
5	Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan	0,450	0,361	Valid
6	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	0,461	0,361	Valid
Tunjangan				
7.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya	0,559	0,361	Valid
8.	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai yang diharapkan	0,382	0,361	Valid
9.	Perusahaan memberikan tunjangan akhir tahun	0,586	0,361	Valid
Fasilitas				

10.	Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman	0,400	0,361	Valid
11.	Adanya fasilitas tempat parkir khusus karyawan	0,450	0,361	Valid
12.	Adanya fasilitas kendaraan yang disediakan perusahaan	0,568	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi yang melibatkan 30 responden dan digambarkan kedalam 12 pertanyaan, menunjukkan hasil uji validitas dengan 12 pertanyaan dikatakan valid dengan koefisien $r > 0,361$.

2. Kinerja Karyawan

Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kualitas				
1	Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan	0,563	0,361	Valid
2	Karyawan meningkatkan keterampilan kerja	0,442	0,361	Valid
3	Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik	0,464	0,361	Valid
Kuantitas				
4	Karyawan mencapai target yang diberikan perusahaan	0,431	0,361	Valid
5	Karyawan dapat bekerja secara maksimal	0,496	0,361	Valid
6	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	0,532	0,361	Valid
Ketepatan Waktu				
7.	Karyawan tepat waktu dalam bekerja	0,549	0,361	Valid
8.	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan	0,515	0,361	Valid
9.	Waktu yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	0,559	0,361	Valid
Efektivitas				
10.	Fasilitas yang diberikan perusahaan selalu digunakan dengan baik	0,515	0,361	Valid
11.	Karyawan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	0,457	0,361	Valid
12.	Prosedur yang ada diperusahaan telah sesuai	0,567	0,361	Valid

Kemandirian				
13.	Ketidaktergantungan antar karyawan	0,648	0,361	Valid
14.	Karyawan berperilaku disiplin dan tanggung jawab	0,673	0,361	Valid
15.	Karyawan memiliki kepercayaan diri	0,661	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan yang melibatkan 30 responden dan digambarkan kedalam 15 pertanyaan, menunjukkan hasil uji validitas dengan 15 pertanyaan dikatakan valid dengan koefisein $r > 0,361$.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula Cronbach Alpha (Sugiyono 2017). Suatu instrumen atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,06$ maka dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.680	12

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kompensasi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,680 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara keseluruhan adalah cukup reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 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.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.825	15

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,825 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan secara keseluruhan adalah sangat reliabel.

4.2.3 Analisis Deskriptif

1. Kompensasi Pabrik Alas Kaki Ciapus

Untuk mengetahui sejauh mana kompensasi pada Pabrik Alas Kaki Ciapus, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 30 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	43
Setuju	4	15	60	47
Kurang Setuju	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 43%, menjawab setuju 15 orang atau 47% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau 10%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{127}{5 \times 30} \times 100 = 85\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan” adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai gaji atau upah diberikan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	53
Setuju	4	13	52	40
Kurang Setuju	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	131	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 53%, menjawab setuju 13 orang atau 40% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 7%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{131}{5 \times 30} \times 100 = 87\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “gaji atau upah diberikan tepat waktu” adalah 87% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai gaji atau yang diberikan sesuai dengan kebutuhan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	53
Setuju	4	13	52	40
Kurang Setuju	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	131	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 53%, menjawab setuju 13 orang

atau 40% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 7%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{131}{5 \times 30} \times 100 = 87\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “gaji atau yang diberikan sesuai dengan kebutuhan” adalah 87% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	51
Setuju	4	12	48	38
Kurang Setuju	3	5	15	11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	128	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau 51%, menjawab setuju 12 orang atau 38% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau 11%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{128}{5 \times 30} \times 100 = 85\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi” adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	15	75	56
Setuju	4	13	52	39
Kurang Setuju	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	133	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 56%, menjawab setuju 13 orang atau 39% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 5%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{133}{5 \times 30} \times 100 = 89\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan” adalah 89% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	35
Setuju	4	21	84	65
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	129	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 35% dan responden yang menjawab setuju 21 orang atau 65%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100 = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja” adalah 86% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan hari raya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	43
Setuju	4	17	68	53
Kurang Setuju	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	129	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 43%, menjawab setuju 17 orang atau 53% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 4%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100 = 86\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “perusahaan memberikan tunjangan hari raya” adalah 86% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan sesuai yang diharapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	36
Setuju	4	18	72	57
Kurang Setuju	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	126	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 36%, menjawab setuju 18 orang atau 57% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 7%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{126}{5 \times 30} \times 100 = 84\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “perusahaan memberikan tunjangan sesuai yang diharapkan” adalah 84% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan akhir tahun

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	59

Setuju	4	13	52	39
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	135	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 59%, menjawab setuju 13 orang atau 39% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{135}{5 \times 30} \times 100 = 90\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “perusahaan memberikan tunjangan akhir tahun” adalah 90% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	39
Setuju	4	17	68	54
Kurang Setuju	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 39%, menjawab setuju 17 orang atau 54% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 7%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{127}{5 \times 30} \times 100 = 85\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman” adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai adanya fasilitas tempat parkir khusus karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	39
Setuju	4	18	72	56
Kurang Setuju	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	128	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 39%, menjawab setuju 18 orang atau 56% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 5%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{128}{5 \times 30} \times 100 = 85\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “adanya fasilitas tempat parkir khusus karyawan” adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai adanya fasilitas kendaraan yang disediakan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	39
Setuju	4	18	72	56
Kurang Setuju	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	128	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 39%, menjawab setuju 18 orang atau 56% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 5%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{128}{5 \times 30} \times 100 = 85\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “adanya fasilitas kendaraan yang disediakan perusahaan” adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Kompensasi

No	PERTANYAAN	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator(%)
Gaji			
1.	gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan	85	86,3
2.	Gaji atau upah diberikan tepat waktu	87	
3.	Gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan kebutuhan	87	
Insentif			
4.	Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi	85	86,7
5.	Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan	89	
6.	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	86	
Tunjangan			
7.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya	86	87
8.	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai yang diharapkan	84	
9.	Perusahaan memberikan tunjangan akhir tahun	90	
Fasilitas			
10.	Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman	85	85
11.	Adanya fasilitas tempat parkir khusus karyawan	85	
12.	Adanya fasilitas kendaraan yang disediakan perusahaan	85	
	Jumlah		86,3

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 86,3. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada Pabrik Alas Kaki Ciapus dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tunjangan dengan persentase sebesar 87%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil terdapat pada indikator fasilitas dengan persentase sebesar 85%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke – 9 yaitu perusahaan memberikan tunjangan akhir tahun dengan persentase sebesar 90% , sedangkan

untuk sub indikator nilai tekecil terdapat pada butir pertanyaan ke – 8 yaitu perusahaan memberikan tunjangan sesuai yang diharapkan dengan persentase 84%.

Tabel 4.22 Statistik Deskriptif Kompensasi

Statistics		
Kompensasi		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		51,80
Std. Error of Mean		,639
Median		51,00
Mode		48 ^a
Std. Deviation		3,498
Variance		12,234
Range		13
Minimum		46
Maximum		59
Sum		1554

Sumber : Data SPSS 26

Hasil Output uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata empirik kompensasi berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 51,80 dengan *range* 13 dan total skor sebesar 1554. Untuk mengetahui kompensasi yang ada pada Pabrik Alas Kaki Ciapus maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil perhitungan teoritis, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 51,80 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel kompensasi termasuk dalam kategori baik.

2. Kinerja Karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Pabrik Alas Kaki Ciapus, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 30 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	16	80	59
Sering	4	14	56	41
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	136	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau 59%, dan responden yang menjawab sering 14 orang atau 41%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{136}{5 \times 30} \times 100 = 91\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan” adalah 91% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai karyawan meningkatkan keterampilan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	11	55	42
Sering	4	18	72	55
Jarang	3	1	3	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	130	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang atau 42%, responden yang menjawab sering 18 orang atau 55%, dan responden yang menjawab jarang 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{130}{5 \times 30} \times 100 = 87\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan meningkatkan keterampilan kerja” adalah 87% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	14	70	52
Sering	4	16	64	48
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	134	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 52%, dan responden yang menjawab sering 16 orang atau 48%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{134}{5 \times 30} \times 100 = 89\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik “ adalah 89% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai karyawan mencapai target yang diberikan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	9	45	35
Sering	4	20	80	63
Jarang	3	1	3	2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	128	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang atau 35%, responden yang menjawab sering 20 orang atau 63%, dan responden yang menjawab jarang 1 orang atau 2%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{128}{5 \times 30} \times 100 = 85\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mencapai target yang diberikan perusahaan“ adalah 85% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai karyawan dapat bekerja secara maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	21	105	74
Sering	4	9	36	26
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	141	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang atau 74%, dan responden yang menjawab sering 9 orang atau 26%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{141}{5 \times 30} \times 100 = 94\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan dapat bekerja secara maksimal“ adalah 94% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	18	90	66
Sering	4	11	44	32
Jarang	3	1	3	2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	137	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang atau 66%, responden yang menjawab sering 11 orang atau 32%, dan responden yang menjawab jarang 1 orang atau 2%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{137}{5 \times 30} \times 100 = 91\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu“ adalah 91% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai karyawan tepat waktu dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	20	100	71
Sering	4	10	40	29
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	140	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang atau 71%, dan responden yang menjawab sering 10 orang atau 29%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{140}{5 \times 30} \times 100 = 93\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan tepat waktu dalam bekerja” adalah 93% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	16	80	59
Sering	4	14	56	41
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	136	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang atau 59%, dan responden yang menjawab sering 14 orang atau 41%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{136}{5 \times 30} \times 100 = 91\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan” adalah 91% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai waktu yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	18	90	65
Sering	4	12	48	35
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	138	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang atau 65%, dan responden yang menjawab sering 12 orang atau 35%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{138}{5 \times 30} \times 100 = 92\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “waktu yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan” adalah 92% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai fasilitas yang diberikan perusahaan selalu digunakan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	20	100	71
Sering	4	10	40	29
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	140	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang atau 71%, dan responden yang menjawab sering 10 orang atau 29%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{140}{5 \times 30} \times 100 = 93\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “fasilitas yang diberikan perusahaan selalu digunakan dengan baik” adalah 93% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai karyawan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	19	95	69
Sering	4	9	36	26
Jarang	3	2	6	5
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	137	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang atau 69%, responden yang menjawab sering 9 orang atau 26%, dan responden yang menjawab jarang 2 orang atau 5%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{137}{5 \times 30} \times 100 = 91\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan” adalah 91% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai prosedur yang ada diperusahaan telah sesuai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	19	95	69
Sering	4	10	40	29
Jarang	3	1	3	2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	138	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang atau 69%, responden yang menjawab sering 10 orang atau 29%, dan responden yang menjawab jarang 1 orang atau 2%.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{138}{5 \times 30} \times 100 = 92\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “prosedur yang ada diperusahaan telah sesuai” adalah 92% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai ketidaktergantungan antar karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	13	65	49
Sering	4	16	64	48
Jarang	3	1	3	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	132	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang atau 49%, responden yang menjawab sering 16 orang atau 48%, dan responden yang menjawab jarang 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{132}{5 \times 30} \times 100 = 88\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “ketidaktergantungan antar karyawan” adalah 88% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai karyawan berperilaku disiplin dan tanggung jawab

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	14	70	52
Sering	4	16	64	48
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	134	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang atau 52%, dan responden yang menjawab sering 16 orang atau 48%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{134}{5 \times 30} \times 100 = 89\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan berperilaku disiplin dan tanggung jawab” adalah 89% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kepercayaan diri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	17	85	62
Sering	4	13	52	38
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	137	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang atau 62%, dan responden yang menjawab sering 13 orang atau 38%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{137}{5 \times 30} \times 100 = 91\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan memiliki kepercayaan diri” adalah 91% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.38 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	PERTANYAAN	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
Kualitas			
1.	Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan	91	89
2.	Karyawan meningkatkan keterampilan kerja	87	
3.	Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik	89	
Kuantitas			
4.	Karyawan mencapai target yang diberikan perusahaan	85	90
5.	Karyawan dapat bekerja secara maksimal	94	
6.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	91	
Ketepatan Waktu			
7.	Karyawan tepat waktu dalam bekerja	93	92
8.	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan	91	
9.	Waktu yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	92	
Efektivitas			
10.	Fasilitas yang diberikan perusahaan selalu digunakan dengan baik	93	92

11.	Karyawan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	91	
12.	Prosedur yang ada diperusahaan telah sesuai	92	
Kemandirian			
13.	Ketidaktergantungan antar karyawan	88	88
14.	Karyawan berperilaku disiplin dan tanggung jawab	89	
15.	Karyawan memiliki kepercayaan diri	91	
Jumlah			90,2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 90,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Pabrik Alas Kaki Ciapus dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator ketepatan waktu dan efektivitas dengan persentase sebesar 92%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil terdapat pada indikator kemandirian dengan persentase sebesar 88%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yaitu karyawan dapat bekerja secara maksimal dengan persentase sebesar 94%, sedangkan untuk sub indikator nilai terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-4 karyawan mencapai target yang diberikan perusahaan dengan persentase 85%.

Tabel 4.39 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		67.93
Median		67.50
Mode		63
Std. Deviation		4.234
Variance		17.926
Range		15
Minimum		60
Maximum		75
Sum		2038

Sumber : Data SPSS 26

Hasil Output uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 67,93 dengan *range* 15 dan total skor sebesar 2038. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada pada Pabrik Alas Kaki Ciapus maka untuk mengetahui hasil

pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil perhitungan teoritis, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 67,93 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisi regresi linier sederhana pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Kompensasi (X). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.40 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta	
1	(Constant)	27.569	8.831		3.122 .004
	Kompensasi	.780	.170	.655	4.581 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Output SPSS 26

Model persamaan regresi yang ditunjukkan dalam tabel diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$Y = 27,569 + 0,780X$$

1. Konstanta (a) adalah 27,569 artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka nilai dari tingkat kinerja karyawan sebesar 27,569
2. Koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0,780, artinya setiap peningkatan pada kompensasi sebesar 1 poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,780. Karna nilai koefisien regresi bernilai positif maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

4.2.5 Analisis Koefisiensi Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 untuk perhitungan koefisiensi determinasi :

Tabel 4.41 Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.428	.408	3.258

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisiensi determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,428 \times 100\% \\ &= 42,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis koefisiensi determinasi diperoleh nilai R square sebesar 42,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi 42,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.6 Uji Hipotesis (Uji-t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak.

Uji Parsial ini menggunakan Uji T, yaitu :

1. Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.42 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.569	8.831		3.122	.004
	Kompensasi	.780	.170	.655	4.581	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} yaitu:

$$t_{tabel} = a/2 : n - k - 1$$

$$t_{tabel} = 0,05/2 : 30-1-1$$

$$= 0,025 ; 28$$
$$= 2,048$$

Berdasarkan data diatas diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,581 dan t_{tabel} sebesar 2,048, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,581 > 2,048$) artinya terima H_a serta tolak H_o . Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Alas Kaki Ciapus.

4.3 Pembahasan

Setelah dilakukan analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Alas Kaki Ciapus. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah seluruh karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus yang berjumlah 30 orang, melalui metode pengumpulan data dengan cara data primer dan data sekunder. Serta menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel kompensasi dan kinerja karyawan pada Pabrik Alas Kaki Ciapus dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh antara variabel- variabel tersebut serta menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut.

4.3.1 Kompensasi pada Pabrik Alas Kaki Ciapus

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, dapat diketahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 86,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada Pabrik Alas Kaki Ciapus dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tunjangan dengan persentase sebesar 87%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada fasilitas dengan persentase sebesar 85%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-9 dan ke-14 yaitu perusahaan memberikan tunjangan akhir tahun dengan persentase sebesar 90%, sedangkan untuk sub indikator nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-8 yaitu perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan dengan persentase 84%.

4.3.2 Kinerja Karyawan pada Pabrik Alas Kaki Ciapus

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, dapat diketahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 90,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Pabrik Alas Kaki Ciapus dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator ketepatan waktu dan efektivitas dengan persentase sebesar 92%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kemandirian dengan persentase sebesar 88%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yaitu karyawan dapat bekerja secara maksimal dengan persentase sebesar 94%, sedangkan untuk sub

indikator nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-4 yaitu karyawan mencapai target yang diberikan perusahaan dengan persentase 85%.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 27,569, koefisien variabel kompensasi (X) adalah sebesar 0,780. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 27,569 + 0,780X$. Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstanta 27,569. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat kompensasi bernilai 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 27,569. Selanjutnya nilai positif (0,780) menggambarkan bahwa arah hubungan variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan berjalan searah, dimana setiap ada kenaikan satu satuan variabel kompensasi maka akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,780 satuan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif R^2 sebesar 0,428 = 42,8% ini berarti variabel bebas (independen) kompensasi memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (dependen) kinerja karyawan sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 4,581 dan t_{tabel} sebesar 2,048, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,581 > 2,048$) artinya terima H_a serta tolak H_o . Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Alas Kaki Ciapus. Pada hasil uji hipotesis pada variabel kompensasi (X) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa pada saat perusahaan memberikan kompensasi kepada para karyawan, maka akan mempengaruhi terhadap tingginya tingkat kinerja karyawan dan apabila sebaliknya pada saat perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi kepada para karyawan, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Pada penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji-uji yang sudah dilakukan pada masing-masing variabel yang diteliti.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggiat Parluhutan Tambunan, Tiur Rajagukguk, dan Maludin Panjaitan (2020), Rusdian Awal Nugraha (2021) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dengan demikian bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Alas Kaki Ciapus, maka penelitian dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan perusahaan.

1. Tingkat kompensasi Pabrik Alas Kaki Ciapus diperoleh hasil dimana skor empirik > skor teoritis yaitu sebesar $51,8 > 36$ hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai kompensasi tersebut baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator tunjangan dengan persentase sebesar 87%, sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator fasilitas dengan persentase sebesar 85%.
2. Tingkat kinerja karyawan Pabrik Alas Kaki Ciapus diperoleh hasil dimana skor empirik > skor teoritis yaitu sebesar $67,93 > 45$ hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai kinerja karyawan tersebut baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator ketepatan waktu dan efektivitas dengan persentase sebesar 92%, sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kemandirian dengan persentase sebesar 88%.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Dengan melakukan uji hipotesis maka diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,581 > 2,048$) artinya terima H_a serta tolak H_o . Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Alas Kaki Ciapus.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Alas Kaki Ciapus yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan hendaknya pimpinan memberikan fasilitas baru atau fasilitas yang nyaman kepada karyawan sehingga kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkat dan dapat diperbaiki.
2. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan perlu memberikan saran dan masukan atau motivasi agar para karyawan memiliki sikap mandiri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

3. Perusahaan harus menambah tingkat kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara perusahaan terus mengevaluasi kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Karyawan harus menanamkan sikap bertanggung jawab dan melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah sumber informasi agar diperoleh hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. (2017). *Human Resource Management*, Edisi 12, New Jersey: Person,p.80.
- Edison Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Eko, Widodo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE.
- Hartatik, Puji, Indah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Lesmana.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2 Cetakan ke-4. Bandung:Alfabeta CV.
- Notomoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : CV Alfabeta
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* Bandung: PT Refika Aditama.
- Segoro, Waseso. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, Litjen Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2015) *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA*. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.

- Sarwono, J., & MSI, C. P. (2019). *Mengubah data ordinal ke data interval dengan metode suksesif interval (MSI)*.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Yusup, F. (2018). *Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif*. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS*.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. Guepedia.