



**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA KOPERASI KARYA USAHA MANDIRI BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Hermawan
021116086

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
JUNI 2023**



HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYA USAHA MANDIRI BOGOR

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)

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI USAHA MANDIRI BOGOR

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Jum'at Tanggal : 14 Juli 2023

Hermawan
021116086

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE., M.M)



Ketua Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Mutia Raras Respati, SH., MH)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hermawan

NPM : 021116086

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : **HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI USAHA MANDIRI BOGOR**

Dengan ini saya menyatakan bahwa 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 hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 14 Juli 2023



Hermawan

021116086

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, 2023
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 dan Bisnis Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

Hermawan. 021116086. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawannya pada Koperasi Usaha Mandiri Bogor. Dibawah bimbingan : TUTUS RULLY dan MUTIA RARAS RESPATI. 2023.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan ataupun non keuangan, atau bisa juga sebagai hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan penelitian adalah 1) Untuk menganalisis kompensasi pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor, 2) Untuk menganalisis kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor, 3) Untuk menganalisis hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor. Hasil penelitian menunjukkan 1) kompensasi pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor dengan skor rata-rata sebesar 78% sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan sebesar 81%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan Organisasi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan sebesar 69%, 2) kinerja karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor dengan skor rata-rata adalah 76% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sudah sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan ketelitian dalam bekerja sebesar 83%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan target dalam bekerja sebesar 71%, 3) Terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,642. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan adalah kuat. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan sebuah perusahaan, semakin meningkat pula kinerja karyawan

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYA USAHA MANDIRI BOGOR”. Skripsi penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya dalam menyusun skripsi ini, baik moril maupun materil, Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang tuaku tercinta yang telah memberikan dukungan serta doanya yang tak terhingga serta bantuan moral dan materil dalam penulisan skripsi ini. Dan adiku yang selalu mendukung untuk kelancaran penulisan skripsi ini.
2. Kepada istriku tercinta *Sofie rahayu*, yang selalu menemani dan memberikan *support* dalam bentuk apapun baik materi maupun non materi yang tidak ternilai harganya, terima kasih.
3. Rektor Universitas Pakuan Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini;
4. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK, MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK, MM., CA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan;
6. Ibu Tutus Rully, SE., MM., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Mutia Raras Respati, SH., MH selaku Anggota Komisi Pembimbing yang membimbing dengan sabar penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melakukan penelitian.
10. Semua pihak yang telah membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan dan jasa-jasa yang telah mereka berikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Bogor, 14 juli 2022
Penulis

Hermawan
021116086

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2. Kompensasi.....	10
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	10
2.2.2. Tujuan Kompensasi	11
2.2.3. Asas Kompensasi	14
2.2.4. Sistem dan Kebijakan Kompensasi.....	15
2.2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.2.6. Jenis-jenis Kompensasi	20
2.2.7. Indikator Kompensasi	23
2.3. Kinerja Karyawan	25
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	25
2.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	27
2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29
2.3.5. Indikator Kinerja Karyawan	30
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	32

2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	32
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	34
2.5. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	36
3.2. Obyek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	36
3.2.1. Obyek Penelitian	36
3.2.2. Unit Analisis	36
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	36
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	36
3.3.1. Jenis Data Penelitian	36
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	36
3.4. Operasionalisasi Variabel	37
3.5. Metode Penarikan Sampel	37
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	38
3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data.....	38
3.7.1. Analisis Deskriptif	38
3.7.2. Uji Kualitas Data.....	39
3.7.3. Analisis Korelasi Rank Spearman.....	41
3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi	42
3.7.5. Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.2. Profil Responden.....	44
4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	45
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	45
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	54
4.4. Analisis Data.....	63
4.4.1 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi Usaha Mandiri Bogor	63
4.4.2 Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	63
4.4.3 Koefisien Determinasi	64
4.4.4 Uji t	65
4.5. Pembahasan.....	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	67
5.2. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri ..	3
Tabel 1.2	Standar-standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan	3
Tabel 1.3	Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor Tahun 2021-2022	3
Tabel 1.4	Hasil Pra Survey 30 Responden mengenai Kinerja Karyawan	4
Tabel 1.5	Jenis Kompensasi yang Diberikan Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor Kepada Karyawan	5
Tabel 1.6	Jenis Kompensasi yang Diberikan Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor	6
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor	37
Tabel 3.2	Kriteria Penilaian.....	38
Tabel 3.3	Kriteria Penilaian.....	38
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X).....	39
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)	40
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	40
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	41
Tabel 3.8	Kriteria penelitian terhadap koefisien <i>cronbach's alpha</i>	41
Tabel 3.9	Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi	41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 4.4.	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan	45
Tabel 4.5.	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki	46
Tabel 4.6.	Gaji atau upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.....	47
Tabel 4.7.	Insentif yang diterima sudah sesuai harapan	47
Tabel 4.8.	Merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif.....	48
Tabel 4.9.	Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha / kerja keras yang telah dilakukan.....	49
Tabel 4.10.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	49
Tabel 4.11.	Organisasi memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan	50
Tabel 4.12.	Bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan.....	50
Tabel 4.13.	Organisasi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.	51

Tabel 4.14.	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai	52
Tabel 4.15.	Organisasi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.....	52
Tabel 4.16	Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Kompensasi (X).....	53
Tabel 4.17	Sebaran Nilai Interval Kompensasi	53
Tabel 4.18.	Ketelitian dalam bekerja.....	54
Tabel 4.19.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	54
Tabel 4.20.	Cermat meminimalisir kesalahan dalam bekerja	55
Tabel 4.21.	Target dalam bekerja	55
Tabel 4.22.	Kecepatan dalam menyelesaikan tugas tambahan.....	56
Tabel 4.23.	Memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.....	57
Tabel 4.24.	Tidak menunda-nunda pekerjaan.....	57
Tabel 4.25.	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	58
Tabel 4.26.	Menggunakan metode yang tepat dalam penyelesaian pekerjaan	58
Tabel 4.27.	Memperhatikan tingkat kehadiran sesuai dengan peraturan perusahaan	59
Tabel 4.28	Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin.....	59
Tabel 4.29.	Mengisi daftar hadir pada saat bekerja	60
Tabel 4.30	Kekompakan dalam bekerja dengan tim	61
Tabel 4.31.	Meningkatkan kemampuan kerjasama dalam bekerja.....	61
Tabel 4.32	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	62
Tabel 4.33	Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan (Y)	62
Tabel 4.34	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.35	<i>Correlations Rank Spearman</i>	63
Tabel 4.36	Nilai Interval Koefisien	64
Tabel 4.37	Model Summary	64
Tabel 4.38	Hasil Uji t	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep Kompensasi.....	23
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	35
Gambar 3.1. Kurva Uji Hipotesis.....	43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan sumberdaya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya ini membantu organisasi dengan berkarya, bakat dan kreativitas serta motivasi. Praktik sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik. Praktik sumber daya manusia yang sehat juga dapat memotivasi anggota-anggota organisasi agar melakukan pekerjaan yang baik dan efisien. Praktik sumber daya ini dapat memancing komitmen para karyawan dan keterlibatan dalam pekerjaan dan organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan dikarenakan peranannya 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-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Mangkunegara (2018) 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.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Namun untuk mewujudkan sebuah kinerja yang baik bukanlah hal yang mudah karena terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan ataupun non keuangan, atau bisa juga sebagai hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang

diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya. Kemudian kompensasi dapat diberikan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Tetap artinya kompensasi akan dibayar kepada karyawan, seperti gaji dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan tidak tetap adalah kompensasi diberikan tergantung dari prestasi kerjanya atau dengan pertimbangan lain.

Jenis kompensasi yang diberikan dapat berupa keuangan atau sering disebut kompensasi langsung, seperti upah, gaji, insentif, bonus, komisi. Kemudian kompensasi non keuangan atau kompensasi tidak langsung, seperti asuransi, layanan kesehatan, pengakuan, liburan, pendidikan, perumahan dan bentuk lainnya (Patton, 2016). Kebijakan pemberian kompensasi haruslah memberikan rasa keadilan dan mengikuti aturan yang ditetapkan, pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan, oleh karena itu kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya (Patton, 2016). Menurut Kasmir (2016), manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi adalah loyalitas karyawan meningkat, komitmen terhadap perusahaan meningkat, motivasi kerja meningkat, semangat kerja meningkat, dan konflik kerja dapat dikurangi.

Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Baik dari segi perusahaan bidang produksi atau jasa akan membutuhkan hasil kinerja karyawannya yang digunakan untuk mengukur seberapa besar keberhasilan perusahaan tersebut. Pengelolaan dan adanya masukan berupa informasi dari karyawan, baik pada perusahaan baru dan dalam tahap berkembang akan menimbulkan dampak yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

Karya Usaha Mandiri merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan, konsultasi dan pengembangan pembiayaan mikro yang ditujukan khusus bagi rumah tangga miskin di pedesaan Indonesia dengan menggunakan pendekatan Grameen Bank. Visi dan misi koperasi karya usaha mandiri yaitu Menjadi Lembaga Keuangan yang meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan menengah bawah terutama wanita di wilayah Indonesia, berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Hal ini tentu misi yang dicapai yaitu untuk menawarkan pembiayaan dan mencari nasabah sebanyak-banyaknya. Kendala dapat bersumber dari faktor eksternal dan faktor internal organisasi. Faktor eksternal, yaitu faktor yang bersumber dari lingkungan di luar organisasi. Sedangkan faktor internal, yaitu faktor yang bersumber langsung dari dalam lingkungan organisasi. Tugas-tugas karyawan yang berat seringkali menimbulkan penurunan motivasi kerja dan penurunan kinerja.

Koperasi Karya Usaha Mandiri telah melakukan penilaian kinerja karyawan setiap satu tahun sekali pada bulan Desember dan dinilai oleh petugas penilai yaitu

atasan langsung karyawan tersebut. Adapun aspek yang dinilai dapat dilihat pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri

No.	Aspek yang Dinilai
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Ketepatan Waktu
4.	Kehadiran
5.	Kemampuan Kerjasama

Sumber: Koperasi Karya Usaha Mandiri, 2023

Tabel 1.1 merupakan tabel yang menunjukkan unsur-unsur penilaian kinerja yang terdiri dari dua belas unsur, dimana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada di Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Standar-standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan

No.	Nilai	Keterangan
1.	91-100	Baik sekali
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	50 ke bawah	Kurang sekali

Sumber: Koperasi Karya Usaha Mandiri, 2023

Tabel 1.2 merupakan tabel yang digunakan untuk mencocokkan unsur penilaian kinerja yang ada di Tabel 1.2 dengan standar nilai yang ada. Pada akhirnya dapat ditentukan kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3. Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor Tahun 2021-2022

No.	Daftar Karyawan	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Pegawai 1	91,50	Baik sekali	70,50	Cukup
2	Pegawai 2	92,40	Baik sekali	70,50	Cukup
3	Pegawai 3	92,30	Baik sekali	87,60	Baik
4	Pegawai 4	92,40	Baik sekali	70,50	Cukup
5	Pegawai 5	91,50	Baik sekali	76,50	Baik
6	Pegawai 6	86,50	Baik	72,10	Cukup
7	Pegawai 7	89,50	Baik	70,90	Cukup
8	Pegawai 8	87,60	Baik	76,20	Baik
9	Pegawai 9	85,60	Baik	71,50	Cukup
10	Pegawai 10	87,90	Baik	70,50	Cukup
11	Pegawai 11	88,30	Baik	84,50	Baik
12	Pegawai 12	86,50	Baik	71,00	Cukup
13	Pegawai 13	98,50	Baik sekali	80,20	Baik
14	Pegawai 14	86,40	Baik	70,10	Cukup
15	Pegawai 15	87,90	Baik	80,60	Baik
16	Pegawai 16	86,50	Baik	70,30	Cukup
17	Pegawai 17	94,30	Baik sekali	76,50	Baik
18	Pegawai 18	95,60	Baik sekali	70,30	Cukup
19	Pegawai 19	95,40	Baik sekali	71,50	Cukup
20	Pegawai 20	95,30	Baik sekali	70,90	Cukup
21	Pegawai 21	78,40	Baik	70,40	Cukup
22	Pegawai 22	87,90	Baik	70,20	Cukup

No.	Daftar Karyawan	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
23	Pegawai 23	84,60	Baik	70,50	Cukup
24	Pegawai 24	87,90	Baik	74,50	Cukup
25	Pegawai 25	86,30	Baik	70,20	Cukup
26	Pegawai 26	85,40	Baik	74,10	Cukup
27	Pegawai 27	78,90	Baik	70,20	Cukup
28	Pegawai 28	79,50	Baik	71,30	Cukup
29	Pegawai 29	86,40	Baik	76,50	Baik
30	Pegawai 30	83,10	Baik	70,00	Cukup
	Jumlah	2.650,3		2.200,6	
	Rata-rata	88,34	Baik	73,35	Cukup

Sumber: Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor, 2023

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor sebesar 88,34 (baik) pada tahun 2021, akan tetapi pada tahun 2022 kinerja karyawan mengalami penurunan dengan rata-rata sebesar 73,35 (cukup). Dengan demikian, terindikasi bahwa pada tahun 2022 terdapat masalah pada kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016), pemberian kompensasi dapat meningkatkan komitmen terhadap perusahaan, motivasi, semangat kerja, dan konflik kerja berkurang yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor juga mengalami penurunan, berdasarkan hasil survey terhadap 30 karyawan:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey 30 Responden mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban										Jml
		SL		SR		KD		P		TP		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu	5	17	6	20	9	30	6	20	4	13	30
2	Penyelesaian pekerjaan sesuai target yang ditentukan	4	13	5	17	16	53	5	17	0	0	30
3	Tidak menunda-nunda pekerjaan	11	37	2	7	14	46	3	10	0	0	30

Sumber: Responden, 2023

Ket:

SL = Selalu

KD = Kadang-kadang

TP = Tidak Pernah

SR = Sering

P = Pernah

F = Frekuensi

Hasil pra survey penelitian di atas menunjukkan, pada pernyataan pertama 19 responden menyatakan pekerjaan tidak dikerjakan secara tepat waktu. Pada pernyataan kedua, 21 responden menyatakan pekerjaan tidak dikerjakan sesuai target yang telah ditentukan. Pada pernyataan ketiga, 17 responden menyatakan sering menunda-nunda pekerjaan. Hal ini mengindikasikan penurunan kinerja karyawan.

Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor sebenarnya telah memberikan kompensasi kepada karyawannya. Berikut data jenis kompensasi yang diberikan Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor :

Tabel 1.5 Jenis Kompensasi yang Diberikan Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor Kepada Karyawan

Daftar Karyawan	Jabatan	PENDAPATAN					Total Gapok
		Gapok	TUNJANGAN				
			Jab	M Kerja	Komunikasi	Keluarga	
Pegawai 1	KASIR 1	5,625,200	1,000,000	100,000	70,000	421,900	7,217,100
Pegawai 2	KASIR 1	5,843,800	1,000,000	112,500	75,000	292,200	7,323,500
Pegawai 3	KASIR 2	3,970,600	750,000	60,000	50,000	297,600	5,128,200
Pegawai 4	Koordinator Lapang	6,095,400	1,000,000	127,500	80,000	457,200	7,760,100
Pegawai 5	INPUT 1	5,464,800	1,000,000	97,500	75,000	410,000	7,047,300
Pegawai 6	UMUM 1	4,220,700	1,000,000	87,000	70,000	211,000	5,588,700
Pegawai 7	PEMERIKSA	4,220,600	1,000,000	84,000	70,000	422,000	5,796,600
Pegawai 8	Petugas lapang	4,095,400	250,000	93,800	40,000	409,000	4,888,200
Pegawai 9	Petugas lapang	3,476,900	250,000	45,000	40,000	173,800	3,985,700
Pegawai 10	Petugas lapang	3,245,795	250,000	56,000	40,000	156,600	3,748,395
Pegawai 11	P3Petugas lapang	3,545,830	250,000	44,000	30,000	112,000	3,981,830
Pegawai 12	Koordinator lapang	5,879,652	1,000,000	112,000	70,000	356,000	7,417,652
Pegawai 13	Petugas lapang	3,341,254	250,000	62,500	40,000	121,000	3,814,754
Pegawai 14	Petugas lapang	3,254,652	250,000	56,500	35,000	120,300	3,716,452
Pegawai 15	Pemeriksa	3,889,520	1,000,000	74,200	60,000	362,000	5,385,720
Pegawai 16	Petugas lapang	3,541,546	250,000	63,500	30,000	132,000	4,017,046
Pegawai 17	Koordinator lapang	5,654,512	1,000,000	121,000	80,000	420,000	7,275,512
Pegawai 18	Petugas lapang	3,259,871	250,000	57,500	35,000	125,000	3,727,371
Pegawai 19	Petugas lapang	3,356,741	250,000	56,300	45,000	121,000	3,829,041
Pegawai 20	Petugas lapang	3,451,235	250,000	45,500	40,000	118,400	3,905,135
Pegawai 21	Pemeriksa	3,945,421	1,000,000	65,400	65,000	354,000	5,429,821
Pegawai 22	Petugas lapang	3,354,652	250,000	50,300	40,000	123,200	3,818,152
Pegawai 23	Koordinator lapang	5,521,635	1,000,000	119,000	70,000	450,000	7,160,635
Pegawai 24	Petugas lapang	3,135,451	250,000	55,500	35,000	121,400	3,597,351
Pegawai 25	Petugas lapang	3,254,843	250,000	54,600	30,000	130,100	3,719,543
Pegawai 26	Pemeriksa	5,124,523	1,000,000	62,300	75,000	365,400	6,627,223
Pegawai 27	Petugas lapang	3,745,635	250,000	63,400	40,000	124,000	4,223,035
Pegawai 28	Petugas lapang	3,546,621	250,000	62,500	35,000	123,700	4,017,821
Pegawai 29	Petugas lapang	3,241,432	250,000	45,900	45,000	132,000	3,714,332
Pegawai 30	Petugas lapang	3,352,265	250,000	65,400	40,000	129,600	3,837,265

Sumber: Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor, 2023

Pada Tabel 1.5 di atas terdapat dua klasifikasi kompensasi, yaitu finansial, dan non finansial. Pada tabel finansial terdapat beberapa kompensasi yang diterima oleh karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor. Terlihat dari gaji pokok yang diterima oleh karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor sesuai dengan ketentuan pemerintahan melalui UMR yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Bogor, dan bonus yang diterima oleh karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor berdasarkan jabatan, masa kerja, komunikasi dan keluarga. Satu kali gaji yang diterima pada akhir tahun apabila telah tercapainya target yang ditetapkan oleh koperasi.

Untuk pemberian kompensasi finansial tidak langsung ada beberapa karyawan juga mengeluhkan tentang masalah tunjangan yang diberikan masih kurang cukup untuk memenuhi kesejahteraan karyawan, asuransi kesehatan yang diberikan juga kadang masih belum sesuai dengan besarnya biaya yang dikeluarkan selama

pengobatan. Besarnya asuransi kesehatan yang diterima memang tergantung dari kebijakan perusahaan asuransi, dan bukan dari perusahaan. Sedangkan besarnya pemberian asuransi kesehatan memang terkadang tidak dapat memenuhi besarnya biaya kesehatan yang dibutuhkan, karena tidak semua obat dapat ditangani oleh asuransi kesehatan (masih ada keterbatasan dalam penanganan jenis obat dan jasa kesehatan yang ditanggung asuransi kesehatan).

Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor memberikan jenis kompensasi lain kepada karyawannya. Berikut data jenis kompensasi yang diberikan Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor:

Tabel 1.6 Jenis Kompensasi yang Diberikan Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor

Kompensasi	Jenis	Nominal	Ket.
Finansial	Pinjaman DP rumah	Rp. 10.000.000	Status karyawan
	Asuransi non BPJS kesehatan	Rp. 500.000	Jabatan
Non Finansial	Promosi jabatan dan status	Naik jabatan/ karyawan tetap	Pencapaian target
	Liburan	Family day	Pencapaian target
	Inventaris kantor	Mobil, motor, laptop, Hp	Posisi karyawan dan jabatan

Sumber: Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor memberikan pinjaman DP rumah bagi karyawan yang membutuhkan dan sudah berstatus karyawan. Kemudian kompensasi berupa Asuransi non BPJS kesehatan sebesar Rp. 500.000 yang sudah mendapat jabatan tertentu. Disisi lain, Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor juga memberikan kompensasi berupa Liburan dan Promosi jabatan dan status apabila sudah mencapai target perusahaan, kemudian Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor juga memberikan Inventaris kantor berupa Mobil, motor, laptop, dan handphone bagi karyawan yang sudah memiliki jabatan tertentu dan berstatus karyawan.

Uraian di atas menggambarkan bahwa Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor telah memberikan kompensasi kepada karyawannya. Akan tetapi, besarnya nilai dan jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sama, bahkan ada karyawan yang memperoleh kompensasi yang rendah. Hal tersebut berakibat kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor masih rendah.

Berdasarkan hal-hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Ketertarikan tersebut penulis tuangkan dalam penelitian ini dengan judul **“Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasikan masalah yaitu:

1. Besarnya nilai dan jenis kompensasi yang diberikan Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor kepada karyawan tidak sama.
2. Tunjangan yang diberikan masih kurang cukup untuk memenuhi kesejahteraan karyawan,
3. Asuransi kesehatan yang diberikan juga kadang masih belum sesuai dengan besarnya biaya yang dikeluarkan selama pengobatan
4. Terjadi penurunan kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor?
3. Bagaimana hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas sebagai bahan masukan dalam penyusunan skripsi ini, serta dapat menghasilkan informasi yang penting guna meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kompensasi pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor.
2. Untuk menganalisis kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor.
3. Untuk menganalisis hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan serta persiapan dalam menghadapi kehidupan yang sesungguhnya di masyarakat. khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Bagi Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya meliputi modal, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen penting.

Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Untuk memperjelas gambaran dan pengertian mengenai sumber daya manusia maka penulis mengemukakan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Widyawati (2018) manajemen sumber daya manusia adalah:

Human resource management is the management of people. Human resource management is the responsibility of every manager. Human resource management take place within a large system: organization. Human resource management can increase its contribution to employes, manager, and the organization by anticipating challenges before they arise.

Adapun menurut Mangkunegara (2018) menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: “*Human resources management is the process of accomplishing organizational objective by acquiring retaining, termaining, developing dan properly using the human resources in a organization*”.

Widyawati (2018, menyatakan bahwa “*Human resource management encompasses those activities designed in to provide for and coordinate the human resources of organization*”.

Menurut Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Sedangkan menurut Nawawi (2016), bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar

potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan 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.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan. Karena hak 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.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau balas jasa perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Berikut terdapat beberapa pendapat mengenai kompensasi, yaitu :

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: “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 Andrew dikutip oleh Mangkunegara (2018) menyatakan: “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.”

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 (Hasibuan, 2018)

Bangun (2017) mengemukakan bahwa kompensasi adalah “Sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”.

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. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompensasi yang dimiliki sumber daya manusianya, alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relative besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya, salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi adalah melalui kompensasi.

2.2.2. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan masyarakat / pemerintah. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang -undang perburuhan , serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerja sedang-sedang saja.

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Menurut Rivai (2016) tujuan kompensasi yaitu :

1. **Memperoleh SDM yang berkualitas**
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha 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 di inginkan
Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan 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 sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
7. Memfasilitasi pengertian
Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi
Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat system informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2016) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

1. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan.
2. Mendorong agar lebih berprestasi.
3. Agar dapat mempertahankan mereka.

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional, dan kepentingan individu.

1. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang di arahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat, dan hubungan yang baik dengan serikat buruh.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan itu, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus mencakup perencanaan sumber daya manusia, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyeleksian, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia, penilaian dan penempatan sumber daya manusia, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian sumber daya manusia.
3. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian sumber daya manusia adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian sumber daya manusia organisasi yang bersangkutan.
4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

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.

2.2.3. Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1. Asas adil
Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan,

tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lainnya.

Menurut Mangkunegara (2018) asas-asas kompensasi antara lain:

1. Asas Keadilan Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan adalah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama. Dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.
2. Asas Kelayakan dan Kewajaran Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkat yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

2.2.4. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Setiap pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan prosedur yang berlaku, supaya sistem pemberian kompensasi dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, perusahaan perlu melakukan beberapa hal. Menurut Hasibuan (2018) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem waktu
Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu yang relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.
2. Sistem hasil (*output*)
Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan oleh kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan atas banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lama waktu yang dikerjakannya.
3. Sistem borongan
Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa didasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Selanjutnya menurut Siagian, (2016) sistem imbalan atau kompensasi yang efektif, dibagi empat yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.
3. Melakukan survey berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
4. Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis di tempat lain.

Menurut Akbar, et al (2021) beberapa sistem kebijaksanaan kompensasi yang biasa digunakan adalah:

1. Sistem Prestasi
Kompensasi dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya kompensasi dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Sedikit banyaknya kompensasi tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan bila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih

produktif. Cara ini akan sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

2. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti Jam, Hari, Minggu, Bulan. Besarnya kompensasi ditentukan oleh lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini digunakan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara kompensasi berdasarkan prestasi.

3. Sistem Kontrak/Borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak/borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan bila dikerjakan oleh pegawai tetap atau jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh pegawai tetap.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah suatu sistem pemberian balas jasa kepada karyawan dengan menentukan berapakah yang layak dan pantas diterima oleh karyawan terhadap jenis dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

2.2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2018)

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan), kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, kompensasi relatif besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik. Tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika semakin kecil maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi pegawai

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, tingkat kompensasi semakin besar sebaliknya jika serikat buruhnya tidak kuat dan kurang berpengaruh, tingkat kompensasi relative kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, kompensasi akan semakin besar, sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres
Menetapkan besarnya upah/balas jasa minimum, peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
6. Biaya hidup/*cost of living*
Apabila biaya hidup di suatu daerah tinggi, tingkat kompensasi/ upah pun semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar, sebaliknya karyawan yang menempati jabatan rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Ini wajar karena karyawan yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, gaji/balas jasa akan semakin besar. Sebaliknya bagi karyawan yang pendidikannya rendah dan pengalaman kerjanya kurang, tingkat gaji/kompensasinya kecil.
9. Kondisi perekonomian nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional maju (*boom*), tingkat upah/ kompensasi semakin besar karena mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika perekonomiannya kurang maju (*depresi*) tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployed*).
10. Jenis dan sifat pekerjaannya
Apabila jenis dan sifat pekerjaannya sulit dan mempunyai risiko (finansial dan keselamatan) yang besar, tingkat upah/ balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial dan kecelakaannya) kecil. Tingkat upah/ balas jasa relatif rendah.

Menurut Notoatmodjo (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Produktivitas kerja organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan nonmaterial. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2. Kemampuan untuk membayar. Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.
3. Kesiediaan untuk membayar. Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja. Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.
5. Organisasi karyawan. Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut.
6. Berbagai peraturan perundang-undangan. Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

Priansa (2018) “faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi adalah penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.”

Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku, prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya agar kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke organisasi sejenis dapat dihindarkan. Menurut Edison, (2017) sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawainya yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan pegawai yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.

2.2.6. 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:
 - 1) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
 - 2) Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
 - 3) Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.
 - 4) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
 - 5) 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 (*fringe benefits*) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

Adapun indikator-indikator kompensasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi tidak langsung (kompensasi pelengkap) yang diambil dari 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 dan 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)

Organisasi modern, dengan beraneka rupa program tunjangan karyawan yang mahal, program insentif gaji dan skala gaji yang terstruktur, tugas kompensasi bahkan lebih sulit dan menantang bagi spesialis sumber daya manusia. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Meskipun para manajer dan periset tidak sepakat mengenai sejauh mana kompensasi mempengaruhi produktivitas, kompensasi sangatlah penting. Kebutuhan karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlakukan secara wajar oleh organisasi, membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia.

Simamora (2016) menyatakan bahwa “Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; bagaimanapun, istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Pada saat dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan tujuannya serta memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Lebih lanjut, Simamora (2016) membedakan kompensasi menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain.

Kompensasi langsung yang terdiri dari:

a. Gaji

Definisi Gaji menurut Simamora (2016) dalam bukunya menjelaskan bahwa: “Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).”

b. Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

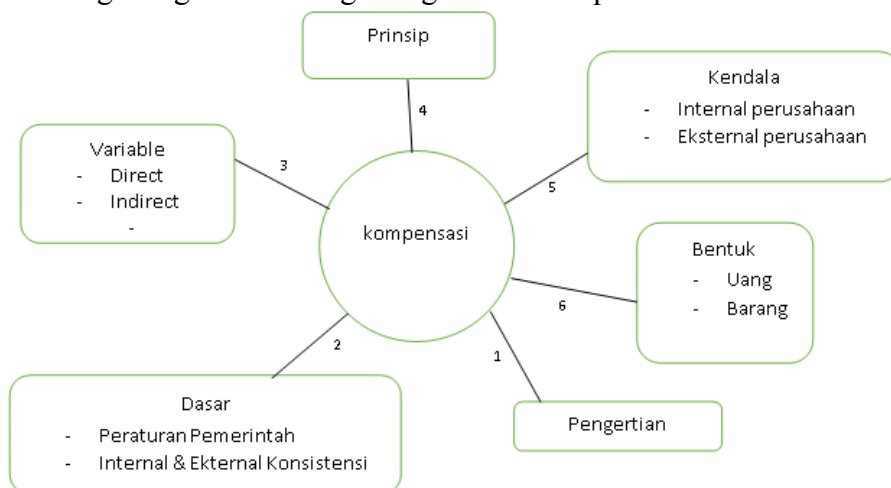
c. Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan.

Di dalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa di awal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung adalah “Program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan”.



Gambar 2.1 Konsep Kompensasi

2.2.7. Indikator Kompensasi

Kompensasi yang dikemukakan oleh Umar (2018) adalah:

1. Gaji imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk 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 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.

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.

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).

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 Abdullah (2017) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi

Sedangkan 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 (2016), “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.” Sedangkan menurut Mangkunegara (2018), “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.”

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 Penilaian 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 dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - a. Penugasan kembali seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.

- b. Promosi, kenaikan 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.

Menurut Rivai (2016) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan dua alasan pokok yaitu

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang dan
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya

Menurut Hasibuan (2018) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi dan peralatan kerja.
5. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik.
6. Untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk menilai perilaku bawahan

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. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik dan berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Yani (2016) adalah sebagai berikut:

1. Posisi tawar
Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
2. Perbaikan kinerja
Umpan balik pelaksanaan kinerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi
Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah/bonusnya atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan penempatan
Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.

5. Pelatihan dan pengembangan
Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan pengembangan karier
Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.
7. Evaluasi proses *staffing*
Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
8. Defisiensi proses penempatan karyawan
Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
9. Ketidakkuratan informasi
Kinerja yang lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.
10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan
Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.
11. Kesempatan kerja yang adil
Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal
Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.
13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja
Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.
14. Umpan balik ke SDM
Kinerja baik atau buruk di seluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

Menurut Rivai (2016) manfaat penilaian kinerja meliputi:

1. Posisi tawar. untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

2. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi. Umpan balik pelaksanaan kerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upahnya-bonus atau kompensasi lainnya. Banyak perusahaan mengabaikan sebagian atau semua dari bonus dan peningkatan upah mereka atas dasar penilaian kinerja
4. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya
5. Pelatihan dan pengembangan kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan pengembangan karir
7. Evaluasi proses stafing.kinerja kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
8. Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM

Dalam Wibowo (2017) menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya performance appraisal.” Menurut harvad penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengikat dengan pengupahan.
6. Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapat kesenangan khusus.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan adalah tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan.

2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun menurut Wirawan (2017) unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas
Penilai menilai pegawai dilihat dari hasil kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau pula dari ketelitian.
2. Kuantitas
Penilai menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya atau sejumlah hasil tugas setiap harinya
3. Inisiatif
Penilai menilai inisiatif karyawan di dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan pekerjaan.
4. Kerjasama
Penilai menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal, dan baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.
5. Keterampilan
Penilai menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Adapun menurut Dharma, (2016) menyatakan bahwa hampir seluruh cara penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

Menurut Widodo (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, 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.

2.3.5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator mengenai kinerja karyawan menurut Dharma (2016):

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. **Ketepatan waktu**
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. **Komitmen kerja**
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

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

Menurut Bangun (2017), Adapun indikator kinerja karyawan yang dapat diukur antara lain adalah:

1. **Kualitas**
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran yang sesuai dengan target perusahaan.

2. Kuantitas
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu.
Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.
4. Kehadiran.
Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai peraturan yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama.
Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Dari pemaparan di atas mengenai indikator kinerja karyawan, penulis memilih indikator kinerja yaitu kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Ada beberapa penelitian yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini karena memiliki beberapa kemiripan terutama dari segi variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian, Tahun, Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil
1.	Punky Praja Jatmika (2022) Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Kota Probolinggo	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi : 1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Fasilitas Kinerja : 1. Timing 2. Clarity 3. Consistency	Korelasi <i>Product Moment</i>	Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan dengan koefisien determinasinya didapatkan nilai 0,432 atau 43,2%. Dengan demikian bisa disebutkan sebesar 43,2% kinerja karyawan di Koperasi Makmur Jaya Kota Probolinggo terpengaruh oleh Kompensasi. Sementara itu 56,8% nya merupakan pengaruh aspek lainnya yang tidak diteliti.

No	Nama Penelitian, Tahun, Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil
2.	Burhanudin (2021) Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Kita di Sleman, Yogyakarta	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi : 1. Kompensasi finansial 2. Kompensasi non finansial Kinerja : 1. Target 2. Ketepatan waktu 3. Kebersihan tempat kerja 4. Kesalahan kerja 5. Ketelitian 6. Datang-pulang sesuai jam kerja	Korelasi <i>Product Moment</i>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan koperasi. Semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin baik juga kinerja karyawan
3.	Catri Jintar (2022) Analisis Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi Jaya Abadi	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi : 1. Kompensasi finansial 2. Kompensasi non finansial Kinerja : 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja	Korelasi <i>Product Moment</i>	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan variabel kompensasi dengan kinerja karyawan.
4.	Darnita Leoni Saputri (2018) Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Koperasi	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi : 1. Gaji pokok 2. Benefit dan <i>service</i> Kinerja : 1. Jumlah pekerja 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadian 5. Kemampuan kerjasama	Korelasi <i>Rank Spearman</i>	Berdasarkan hasil perhitungan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,836 dengan signifikansi sebesar 0,000. Diperoleh nilai r_{tabel} pada α 5% (2-tailed) dengan $df = n2 = 25 - 2 = 23 = 0,396$. Dengan demikian maka diketahui r_{hitung} (0,836) $> r_{tabel}$ (0,396) atau signifikansi (0,000) $< 0,05$. Artinya adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja
5.	Wahid Eka Saputra (2020) Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan Promosi, pengawasan, dan rekan kerja Kualitas kerja,	Korelasi <i>Rank Spearman</i>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang kuat kompensasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur.

No	Nama Penelitian, Tahun, Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil
	Pada Koperasi Setia Usaha Belitang Ogan Komerang Ulu Timur		kuantitas Kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kKemandirian		

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling kompleks, karena dapat menyebabkan sumber daya lain berfungsi, menciptakan efisiensi, efektivitas, dan peningkatan produktivitas perusahaan (Hamid, 2016). Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Sumber daya yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagai mana diketahui dalam sebuah perusahaan salah satu aspek penting lainnya adalah kinerja karyawan yang merupakan suatu yang diharapkan oleh perusahaan kepada karyawan agar mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan target yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan mempengaruhi jalannya sebuah produksi, karena apabila kinerja karyawan baik akan menghasilkan output yang baik dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka hasil yang diperoleh perusahaan buruk.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik dari karyawannya yaitu kompensasi. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah: “Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.”

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas tugas dan kontribusi yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan suatu alasan untuk karyawan tetap bekerja karena kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga perusahaan harus memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi bagi karyawan. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang maupun barang sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan.

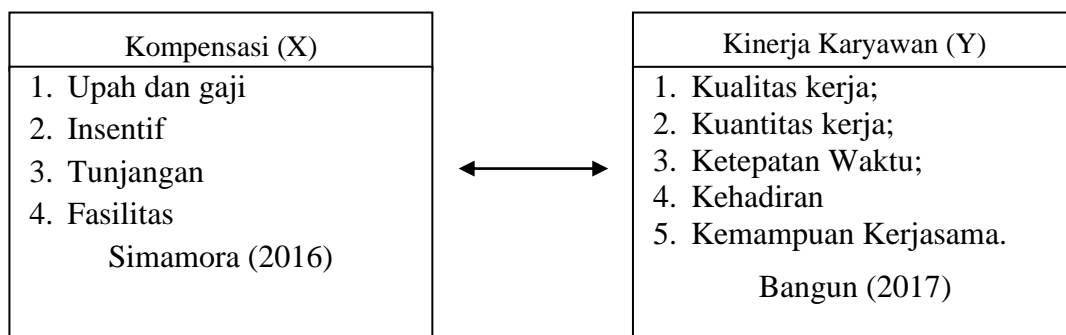
Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2016) diantaranya upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Menurut Mangkunegara (2018), “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.”

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2017) antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Hasil penelitian Bantani (2016) dengan judul penelitian “Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di Braja Mustika Hotel & Convention Centre Bogor” menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang sangat nyata dan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan konstelasi penelitian yang bertujuan untuk mempermudah proses penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu suatu kesimpulan sementara, tetapi kesimpulan itu belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya atau hipotesis adalah suatu jawaban sementara atau dugaan sementara dimana ada kemungkinannya benar dan juga kemungkinannya salah (Pasolong, 2016). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis tentang hubungan satu atau beberapa variabel (variabel independen) terhadap variabel lainnya (variabel dependen).

3.2. Obyek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Obyek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah kompensasi sebagai variabel X (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (*dependent*).

3.2.2. Unit Analisis

Menurut Arikunto (2018), yang dimaksud dengan unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah *Organization*, organisasi yang dimaksud adalah Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor yang beralamat di Jl. Raya Leuwiliang No. km.9, Kalong I, Kec. Leuwisadeng, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16640.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan, berdasarkan simbol-simbol angka tersebut.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan melakukan observasi dan wawancara langsung pada pihak yang berkaitan. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka yang isinya berupa data-data teori pendukung organisasi yang diperoleh perusahaan, laporan-laporan perusahaan, perpustakaan, internet, dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan permasalahan yang ada.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*), yaitu kompensasi dan variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (X)	Upah dan gaji	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan	Ordinal
		Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki.	
		Gaji atau upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	
	Insentif	Insentif yang diterima sudah sesuai harapan	Ordinal
		Merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif	
		Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha / kerja keras yang telah dilakukan	
	Tunjangan	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	Ordinal
		Organisasi memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan	
		Bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan	
	Fasilitas	Organisasi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.	Ordinal
		Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.	
		Organisasi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	a. Ketelitian dalam bekerja; b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan; c. Cermat meminimalisir kesalahan dalam bekerja;	Ordinal
	Kuantitas	a. Target dalam bekerja; b. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas tambahan; c. Memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan;	Ordinal
	Ketepatan Waktu	a. Tidak menunda-nunda pekerjaan; b. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu; c. Menggunakan metode yang tepat dalam penyelesaian pekerjaan ;	Ordinal
	Kehadiran	a. Mecomperhatikan tingkat kehadiran sesuai dengan peraturan perusahaan; b. Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin; c. Mengisi daftar hadir pada saat bekerja;	Ordinal
	Kemampuan Kerjasama	a. Kekompakan dalam bekerja dengan tim; b. Meningkatkan kemampuan kerjasama dalam bekerja; c. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja;	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi ymcang dijadikan subyek penelitian sebagai wakil dari anggota populasi. Pengambilan jumlah sampel yang cukup mudah dilakukan yaitu apabila obyek penelitian lebih besar dari 100 responden, maka diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25%, tetapi bila kurang

dari 100 orang, maka responden (sampel) harus diambil seluruhnya (Ridwan dan Akson, 2017). Dari penjelasan di atas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor Cabang Leuwiliang yang berjumlah 30 orang.

Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau disebut sampel populasi. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Adapun kriteria penilaian variabel kompensasi dan kinerja karyawan terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Kriteria Penilaian

No.	Kriteria Penilaian	
	Variabel Kompensasi	Variabel Kinerja Karyawan
1	Selalu	Sangat Baik
2	Sering	Baik
3	Kadang-kadang	Kurang Baik
4	Pernah	Tidak Baik
5	Tidak Pernah	Sangat Tidak Baik

(Sumber: Sugiyono, 2017)

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data harus sesuai atau berhubungan dengan masalah serta tujuan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder.

3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai objek yang akan diteliti, yaitu mengenai pemberian kompensasi dan kinerja karyawan. Deskripsi tersebut digunakan untuk menghitung skoring variabel kompensasi dan kinerja karyawan dengan menggunakan rumus:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh kriteria penilaian pada Tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian

No.	Skala Kontinum	Kriteria Penilaian	
		Variabel Kompensasi	Variabel Kinerja Karyawan
1	80% – 100%	Selalu	Sangat Baik
2	60% – 80%	Sering	Baik
3	40% – 60%	Kadang-kadang	Kurang Baik
4	20% – 40%	Pernah	Tidak Baik
5	0% – 20%	Tidak Pernah	Sangat Tidak Baik

(Sumber: Sugiyono, 2017)

3.7.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya tindakan suatu data, butiran instrument pernyataan. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika $r_{hitung} \geq 0,361$, $n = 30$, $\alpha = 0,05$.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus perhitungan korelasi *Product moment*, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017) :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}][\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

$\sum XY$ = Jumlah hasil antara variable X dan variabel Y

Adapun hasil uji validitas variabel kompensasi sebagai berikut”

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

No	Butir/Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,600	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,558	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,774	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,620	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,627	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,681	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0,681	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0,611	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pernyataan 11	0,774	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pernyataan 12	0,563	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan hasil nilai skor butir dengan nilai skor total. Nilai r_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dicari pada

signifikansi 5% dengan uji dua sisi $n = 30$, maka r_{tabel} dapat ditentukan dari $df = n-2 = 30-2 = 28$. Nilai r_{tabel} dari 28 adalah sebesar 0.361. Berdasarkan nilai analisis tersebut terdiri dari 12 pernyataan, semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Butir/Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,797	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
2	Pernyataan 2	0,663	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
3	Pernyataan 3	0,794	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
4	Pernyataan 4	0,610	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
5	Pernyataan 5	0,694	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
6	Pernyataan 6	0,723	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
7	Pernyataan 7	0,794	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
8	Pernyataan 8	0,609	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
9	Pernyataan 9	0,582	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
10	Pernyataan 10	0,694	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
11	Pernyataan 11	0,723	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
12	Pernyataan 12	0,723	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
13	Pernyataan 13	0,663	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
14	Pernyataan 14	0,794	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
15	Pernyataan 15	0,610	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan hasil nilai skor butir dengan nilai skor total. Nilai r_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dicari pada signifikansi 5% dengan uji dua sisi $n = 30$, maka r_{tabel} dapat ditentukan dari $df = n-2 = 30-2 = 28$. Nilai r_{tabel} dari 28 adalah sebesar 0.361. Berdasarkan nilai analisis tersebut terdiri dari 15 pernyataan, semua pernyataan dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) realibitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas *cronbach's alpha*:

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_1^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana :

K = Mean kuadrat antara subyek

$\sum S_1^2$ = Mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = Varians total

Tabel 3.6 Kriteria penelitian terhadap koefisien *cronbach's alpha*

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

Adapun hasil yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	12

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2023

Dari hasil analisis yang terdapat pada tabel diatas maka didapatkan nilai Alpha sebesar 0,873, ketentuan data dikatakan handal apabila *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, karena $0,873 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut reliabel.

Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	15

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian 2023

Dari hasil analisis yang terdapat pada tabel diatas maka didapatkan nilai Alpha sebesar 0,924, ketentuan data dikatakan handal apabila *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, karena $0,924 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut reliabel.

3.7.3. Analisis Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel yaitu variabel independent dan variabel dependen maka dilakukan pengujian melalui pendekatan korelasi pearson. Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, antara Disiplin Kerja sebagai variabel X dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel Y, menggunakan *Rank Spearman* yang dinyatakan dalam rumus :

$$r = 1 - \frac{\sum di^2}{n^2 - 1} \text{ dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan :

r = Nilai korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

di = Selisih setiap pasangan rank

R = Ranking

Tabel 3.9 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisian	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Lemah
0,20-0,39	Lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

Dari hasil perhitungan Korelasi (r), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Jika nilai $r = +1$,
Maka hubungan kedua variable dinyatakan menuju kuat positif, artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y pula bertambah. Jika nilai variabel X berkurang, maka berkurang juga nilai variabel Y.
2. Jika nilai $r = -1$,
Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negative, artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang. Jika nilai variabel X berkurang, maka nilai variabel Y berkurang.
3. Jika nilai $r = 0$,
Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan), artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikutkannya. Jika variabel Y bertambah atau berkurang, nilai variabel X tidak mengikutkannya.

3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2017).

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

Dimana :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (Pertimbangan tingkat material)

R = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen kompensasi dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan sangat terbatas.

3.7.5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dapat dilakukan uji hipotesis. Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempunyai hubungan atau tidak dengan variabel dependen (Priyatno, 2018). Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

T_{tabel} dicari pada tabel distribusi t dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan $dk = n - 2$, sedangkan t_{hitung} dicari dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

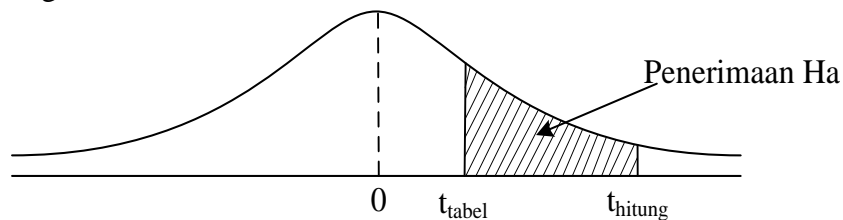
n = Jumlah sampel

Dalam meneliti permasalahan, penulis harus menguji secara empiris kebenarannya. Hipotesis ini sebagai jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 dan H_a .

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$, tidak ada hubungan nyata antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan Koperasi Usaha Mandiri Bogor

H_a : $t_{hitung} > t_{tabel}$, terdapat hubungan nyata antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan Koperasi Usaha Mandiri Bogor

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat digambarkan kurva pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 3.1. Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

KUM (Koperasi Karya Usaha Mandiri) adalah salah satu Mitra MEKAR yang didirikan pada bulan Juni 1989 di desa Curugbitung, Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor. Karya Usaha Mandiri bergerak dalam bidang jasa pelayanan, konsultasi dan pengembangan pembiayaan mikro yang ditujukan khusus bagi rumah tangga miskin di pedesaan Indonesia dengan menggunakan pendekatan Grameen Bank.

Karya Usaha Mandiri Bogor (KUM Bogor) memiliki visi dan misi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan bersama.

1. Visi :

“Menjadi Lembaga Keuangan yang meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan menengah bawah terutama wanita di wilayah Indonesia, berdasarkan prinsip-prinsip syariah”.

2. Misi :

- a. Mengembangkan jasa simpan pinjam bagi masyarakat miskin untuk memberikan manfaat bersama.
- b. Membangun solidaritas dan kemandirian masyarakat miskin dengan membentuk kelompok.
- c. Meningkatkan kesejahteraan antar anggota kelompok dan pengurus KUM Bogor serta pemangku kepentingan.

4.2. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu : jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden karyawan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	12	40
Laki- Laki	18	60
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)

Berikut perolehan hasil data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 30 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah yang terbesar adalah laki-laki sebanyak 18 orang (60%) dan jumlah yang terendah perempuan sebanyak 12 orang (40%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	15	50
31-40 Tahun	10	33
> 41 Tahun	5	17
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah 20-30 tahun adalah sebanyak 15 orang (50%), rentang usia responden 31-40 tahun sebanyak 10 orang (33%), sedangkan rentang usia lebih dari 41 tahun sebanyak 5 orang (17%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan Koperasi Usaha Mandiri bagian produksi memiliki rentang usia 20-30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	5	17
SMA	15	50
Sarjana	10	33
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat yang memiliki jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir terbanyak yaitu lulusan SMA sebanyak 15 orang (50%), kemudian untuk responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 5 orang (17%), sedangkan untuk jumlah responden dengan pendidikan sarjana sebanyak 10 orang (33%), Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan bagian produksi mayoritas didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Pengukuran variabel kompensasi menggunakan empat indikator antara lain:

1. Upah dan Gaji

- a. Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.4. Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	6	20	18
Sering	4	19	63	76
Selalu	5	5	17	25
Total		30	100	119

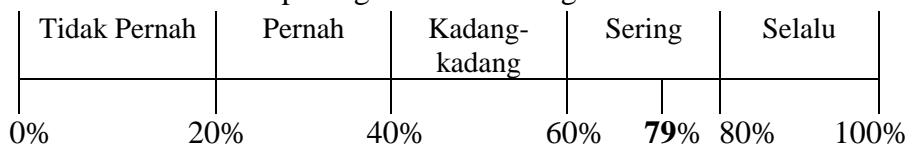
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{119}{5 \times 30} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan menunjukkan 79% atau memiliki penilaian pada daerah baik. Pemberi kerja berhak membayarkan upah atau gaji sesuai yang tercantum dalam perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan sehingga karyawan merasakan betul kesesuaian gaji dengan pekerjaan.

- b. Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.5. Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	7	4
Kadang-kadang	3	7	23	21
Sering	4	14	47	56
Selalu	5	7	23	35
Total		30	100	116

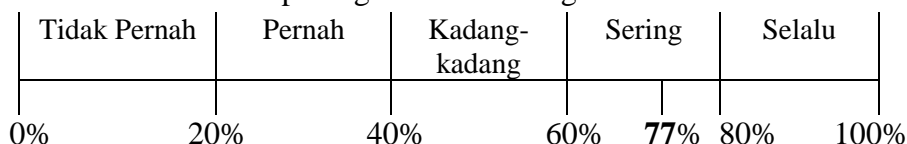
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{116}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki menunjukkan 77% atau memiliki penilaian pada daerah sering. Gaji yang diterima karyawan sesuai sehingga karyawan menampilkan kemampuan nya dalam bekerja.

- c. Gaji atau upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.6. Gaji atau upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	6	20	18
Sering	4	21	70	84
Selalu	5	3	10	15
Total		30	100	117

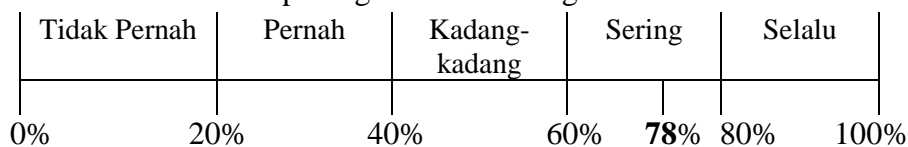
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{117}{5 \times 30} \times 100\% = 78\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Gaji atau upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari menunjukkan 78% atau memiliki penilaian pada daerah sering. Hal ini menunjukkan karyawan merasa cukup dengan gaji yang diterima saat ini.

2. Insentif

- a. Insentif yang diterima sudah sesuai harapan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.7. Insentif yang diterima sudah sesuai harapan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	4	2
Kadang-kadang	3	4	13	12
Sering	4	19	63	76
Selalu	5	6	20	30
Total		30	100	120

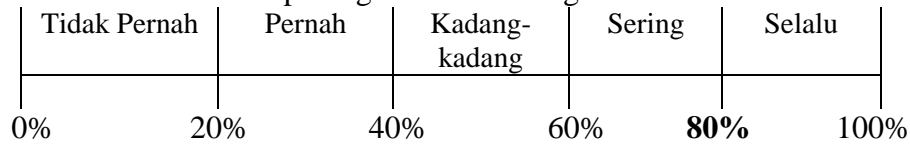
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Insentif yang diterima sudah sesuai harapan menunjukkan 80% atau memiliki penilaian pada daerah selalu. Insentif merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan, dan insentif yang diberikan sudah sangat sesuai harapan karyawan sesuai dengan hasil kerjanya.

- b. Merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.8. Merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	3	2
Kadang-kadang	3	10	33	30
Sering	4	11	37	44
Selalu	5	8	27	40
Total		30	100	116

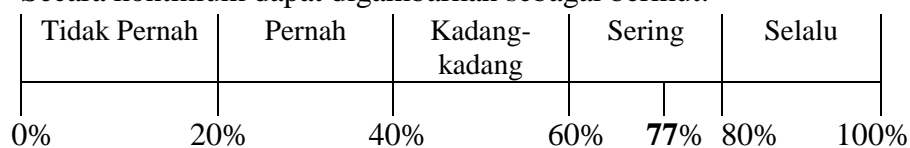
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{116}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif menunjukkan 77% atau memiliki penilaian pada daerah sering. Dengan adanya insentif, karyawan bersemangat dalam bekerja.

- c. Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha / kerja keras yang telah dilakukan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.9. Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha / kerja keras yang telah dilakukan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	4	14	12
Sering	4	22	73	88
Selalu	5	4	13	20
Total		30	100	120

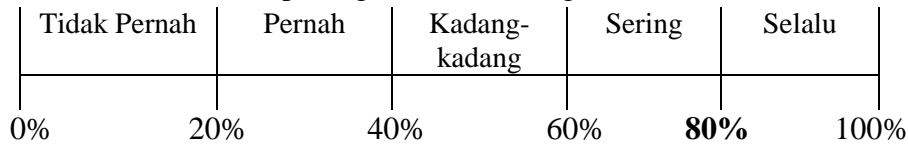
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha / kerja keras yang telah dilakukan menunjukkan 80% atau memiliki penilaian pada daerah selalu.

3. Tunjangan

- a. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.. Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.10. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	7	23	21
Sering	4	15	50	60
Selalu	5	8	27	40
Total		30	100	121

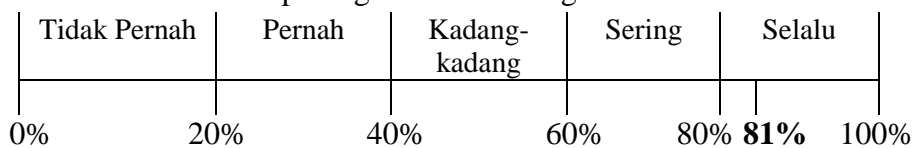
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{121}{5 \times 30} \times 100\% = 81\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan. menunjukkan 81% atau memiliki penilaian daerah selalu.

- b. Organisasi memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.11. Organisasi memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	6	20	18
Sering	4	20	67	80
Selalu	5	4	13	20
Total		30	100	118

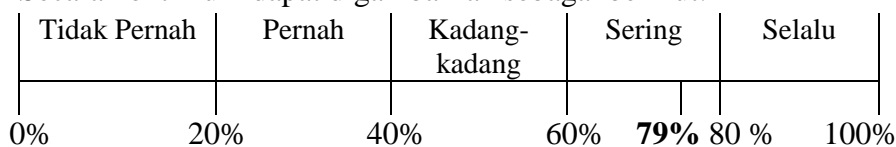
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{118}{5 \times 30} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Organisasi memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan menunjukkan 79% atau memiliki penilaian pada daerah sering.

- c. Bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.12. Bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	3	2
Kadang-kadang	3	4	13	12
Sering	4	20	67	80
Selalu	5	5	17	25
Total		30	100	119

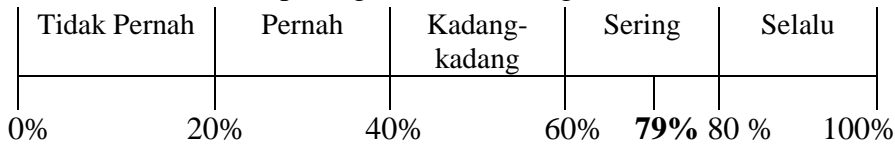
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{119}{5 \times 30} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan menunjukkan 79% atau memiliki penilaian pada daerah sering.

4. Fasilitas

- a. Organisasi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.13. Organisasi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	7	4
Kadang-kadang	3	15	50	45
Sering	4	10	33	40
Selalu	5	3	10	15
Total		30	100	104

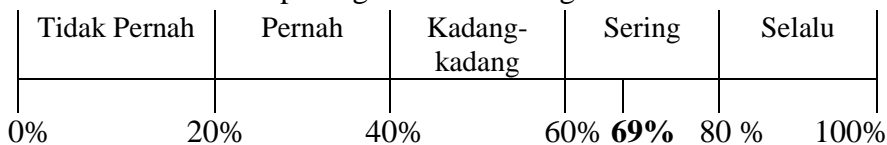
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{104}{5 \times 30} \times 100\% = 69\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Organisasi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan. menunjukkan 69% atau memiliki penilaian pada daerah sering.

- b. Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.14. Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	1	3	2
Kadang-kadang	3	6	20	18
Sering	4	16	53	64
Selalu	5	7	23	35
Total		30	100	119

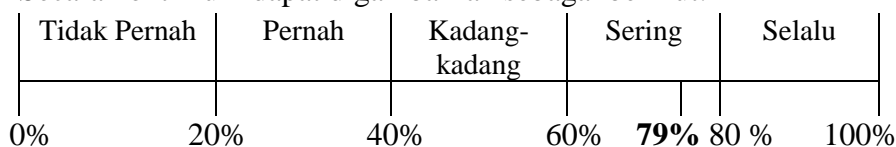
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{119}{5 \times 30} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai menunjukkan 79% atau memiliki penilaian pada daerah sering.

- c. Organisasi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.
Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.15. Organisasi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	2	7	4
Kadang-kadang	3	3	10	9
Sering	4	18	60	72
Selalu	5	7	23	35
Total		30	100	120

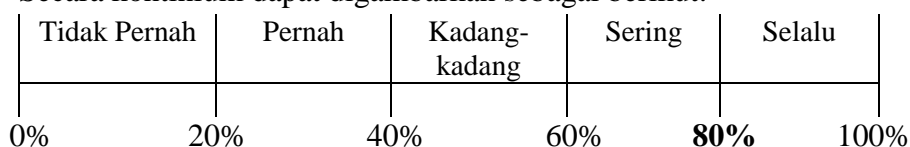
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Organisasi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan menunjukkan 80% atau memiliki penilaian pada daerah selalu, artinya masuk dan pulang kerja sudah sesuai aturan

Tabel 4.16. Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Kompensasi (X)

Item Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
Upah dan gaji			
1. Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan	119	79%	78%
2. Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki.	116	77%	
3. Gaji atau upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	117	78%	
Insentif			
4. Insentif yang diterima sudah sesuai harapan	120	80%	79%
5. Merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif	116	77%	
6. Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha / kerja keras yang telah dilakukan	120	80%	
Tunjangan			
7. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	121	81%	80%
8. Organisasi memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan	118	79%	
9. Bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan	119	79%	
Fasilitas			
10. Organisasi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.	104	69%	76%
11. Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.	119	79%	
12. Organisasi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	120	80%	
Rata-rata			78%

(Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel kompensasi, total skor rata-rata dari lima indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 78% sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan sebesar 81%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan Organisasi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan sebesar 69%.

Tabel 4.17 Sebaran Nilai Interval Kompensasi

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
76 – 100	78	Sangat Baik
70 – 75		Baik
50 – 69		Kurang Baik
25 – 49		Tidak Baik
0 – 24		Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2018)

4.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Untuk pengukuran variabel kinerja karyawan terdapat lima indikator antara lain:

1. Kualitas

a. Ketelitian dalam bekerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.18. Ketelitian dalam bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	7	23	21
Setuju	4	12	40	48
Sangat Setuju	5	11	37	55
Total		30	100	124

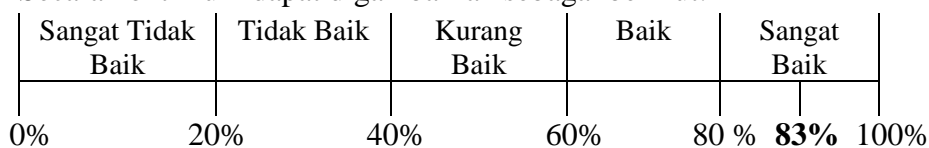
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{124}{5 \times 30} \times 100\% = 83\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Ketelitian dalam bekerja menunjukkan 83% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.19. Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	6	4
Kurang Setuju	3	5	17	15
Setuju	4	14	47	56
Sangat Setuju	5	9	30	45
Total		30	100	120

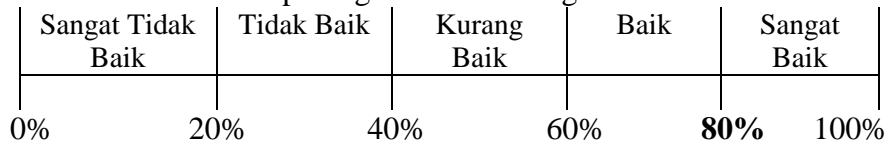
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan menunjukkan 80% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

- c. Cermat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.20. Cermat meminimalisir kesalahan dalam bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	7	4
Kurang Setuju	3	8	27	24
Setuju	4	13	43	52
Sangat Setuju	5	7	23	35
Total		30	100	115

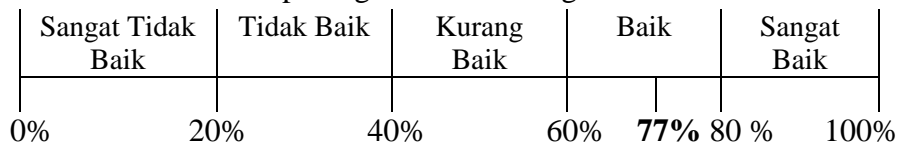
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Cermat meminimalisir kesalahan dalam bekerja menunjukkan 77% atau memiliki penilaian pada daerah baik.

2. Kuantitas

- a. Target dalam bekerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.21. Target dalam bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	4	13	8
Kurang Setuju	3	12	40	36
Setuju	4	8	27	32
Sangat Setuju	5	6	20	30
Total		30	100	106

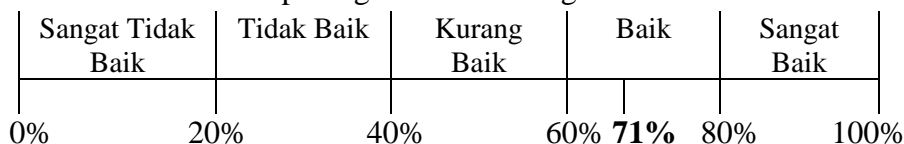
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{106}{5 \times 30} \times 100\% = 71\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Target dalam bekerja menunjukkan 71% atau memiliki penilaian baik terhadap pernyataan tersebut.

- b. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas tambahan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.22. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas tambahan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	6	4
Kurang Setuju	3	8	27	24
Setuju	4	15	50	60
Sangat Setuju	5	5	17	25
Total		30	100	113

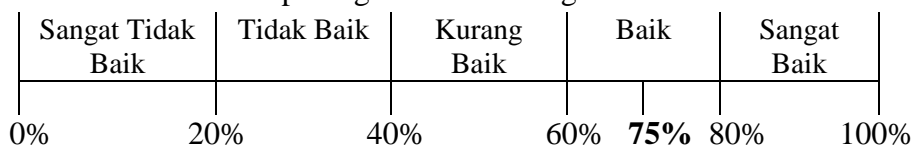
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{113}{5 \times 30} \times 100\% = 75\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Kecepatan dalam menyelesaikan tugas tambahan menunjukkan 75% atau responden baik terhadap pernyataan tersebut.

- c. Memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.23. Memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	8	27	24
Setuju	4	20	67	80
Sangat Setuju	5	2	6	10
Total		30	100	114

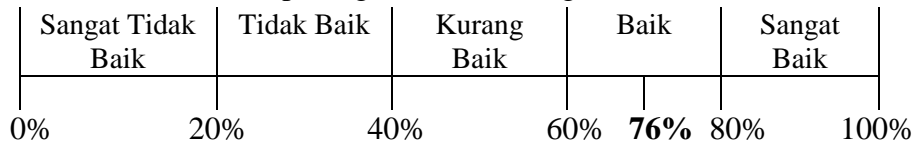
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{114}{5 \times 30} \times 100\% = 76\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Dalam mengerjakan pekerjaan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan menunjukkan 76% atau responden baik terhadap pernyataan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

a. Tidak menunda-nunda pekerjaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.24. Tidak menunda-nunda pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	15	50	45
Setuju	4	11	37	44
Sangat Setuju	5	4	13	20
Total		30	100	109

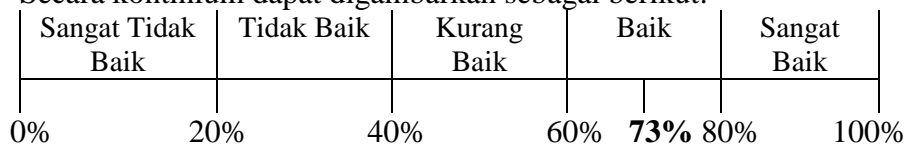
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{109}{5 \times 30} \times 100\% = 73\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Tidak menunda-nunda pekerjaan menunjukkan 73% atau responden baik terhadap pernyataan tersebut.

- b. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.25. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	6	20	18
Setuju	4	20	67	80
Sangat Setuju	5	4	13	20
Total		30	100	118

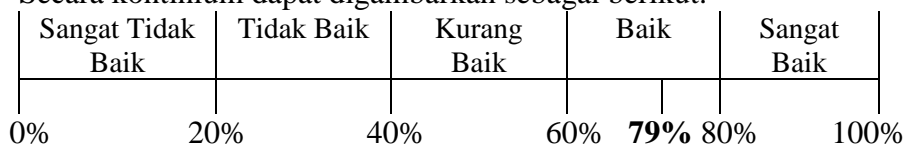
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{118}{5 \times 30} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menunjukkan 79% responden baik terhadap pernyataan tersebut.

- c. Menggunakan metode yang tepat dalam penyelesaian pekerjaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.26. Menggunakan metode yang tepat dalam penyelesaian pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	12	40	36
Setuju	4	12	40	48
Sangat Setuju	5	6	20	30
Total		30	100	114

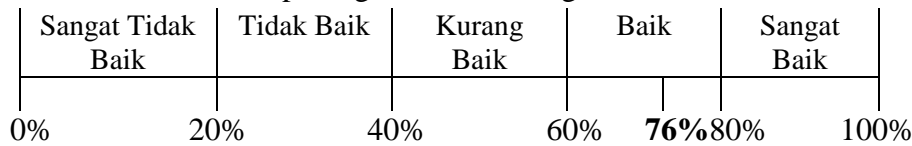
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{114}{5 \times 30} \times 100\% = 76\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Menggunakan metode yang tepat dalam penyelesaian pekerjaan menunjukkan 76% atau responden baik terhadap pernyataan tersebut.

4. Kehadiran

a. Memperhatikan tingkat kehadiran sesuai dengan peraturan perusahaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.27. Memperhatikan tingkat kehadiran sesuai dengan peraturan perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	3	2
Kurang Setuju	3	7	23	21
Setuju	4	17	57	68
Sangat Setuju	5	5	17	25
Total		30	100	116

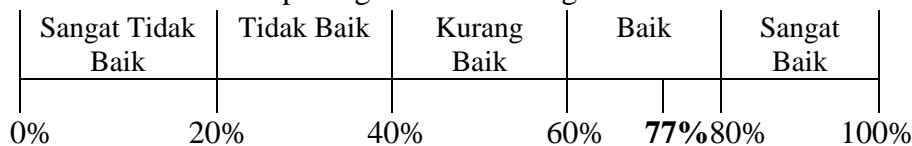
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{116}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Memperhatikan tingkat kehadiran sesuai dengan peraturan perusahaan menunjukkan 77% atau responden merespon baik terhadap pernyataan tersebut.

b. Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.28 Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	6	4
Kurang Setuju	3	5	17	15
Setuju	4	15	50	60
Sangat Setuju	5	8	27	40
Total		30	100	119

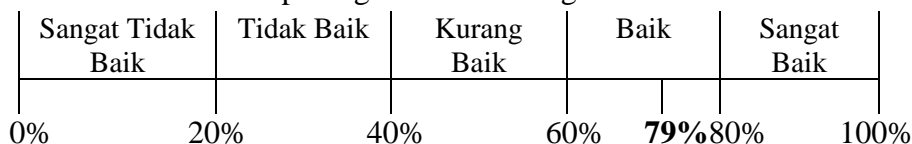
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{119}{5 \times 30} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin menunjukkan 79% atau responden merespon baik terhadap pernyataan tersebut.

c. Mengisi daftar hadir pada saat bekerja

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.29 Mengisi daftar hadir pada saat bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	4	2
Kurang Setuju	3	7	23	21
Setuju	4	18	60	72
Sangat Setuju	5	4	13	20
Total		30	100	115

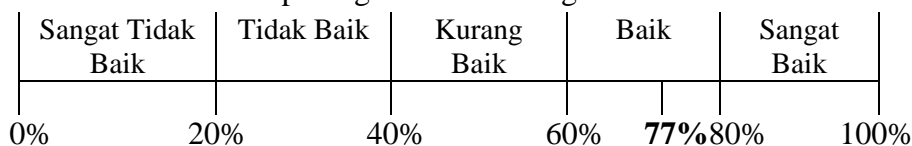
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Mengisi daftar hadir pada saat bekerja menunjukkan 77% atau responden merespon baik terhadap pernyataan tersebut.

5. Kemampuan Kerjasama

a. Kekompakan dalam bekerja dengan tim.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.30. Kekompakan dalam bekerja dengan tim

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	10	33	20
Kurang Setuju	3	4	13	12
Setuju	4	12	40	48
Sangat Setuju	5	4	14	20
Total		30	100	100

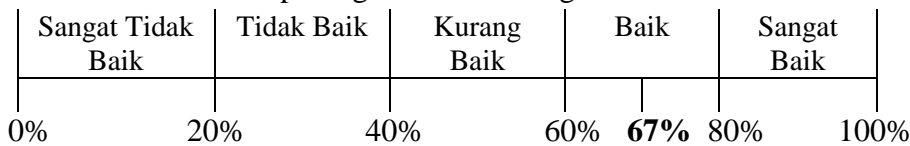
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{100}{5 \times 30} \times 100\% = 67\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Kekompakan dalam bekerja dengan tim menunjukkan 67% atau responden merespon baik terhadap pernyataan tersebut

- b. Meningkatkan kemampuan kerjasama dalam bekerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.31 Meningkatkan kemampuan kerjasama dalam bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	3	2
Kurang Setuju	3	8	27	24
Setuju	4	13	43	52
Sangat Setuju	5	8	27	40
Total		30	100	118

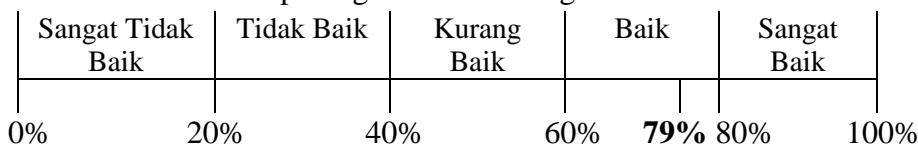
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{118}{5 \times 30} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja menunjukkan 79% atau responden merespon baik terhadap pernyataan tersebut.

c. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.32 Mampu bekerja sama dengan rekan kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	3	2
Kurang Setuju	3	8	27	24
Setuju	4	15	50	60
Sangat Setuju	5	6	20	30
Total		30	100	116

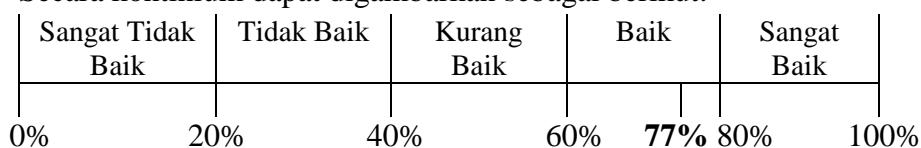
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{116}{5 \times 30} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan mampu bekerja sama dengan rekan kerja menunjukkan 77% atau responden merespon baik terhadap pernyataan tersebut

Tabel 4.33 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan (Y)

Item Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Kualitas			
1. Ketelitian dalam bekerja;	124	83%	80%
2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan;	120	80%	
3. Cermat meminimalisir kesalahan dalam bekerja	115	77%	
Kuantitas			
4. Target dalam bekerja;	106	71%	74%
5. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas tambahan;	113	75%	
6. Memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	114	76%	
Ketepatan Waktu			
7. Tidak menunda-nunda pekerjaan;	109	73%	76%
8. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu;	118	79%	
9. Menggunakan metode yang tepat dalam penyelesaian pekerjaan	114	76%	
Kehadiran			
10. Memperhatikan tingkat kehadiran sesuai dengan peraturan perusahaan;	116	77%	78%

Item Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
11. Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin;	119	79%	
12. Mengisi daftar hadir pada saat bekerja	115	77%	
Kemampuan Kerjasama			
13. Kekompakan dalam bekerja dengan tim;	100	67%	74%
14. Meningkatkan kemampuan kerjasama dalam bekerja;	118	79%	
15. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	116	77%	
Rata-rata			76%

(Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel kinerja karyawan, total skor rata-rata dari lima indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 76% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sudah sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan ketelitian dalam bekerja sebesar 83%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan kekompakan dalam bekerja dengan tim sebesar 67%.

Tabel 4.34 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
76 – 100	76	Sangat Baik
70 – 75		Baik
50 – 69		Kurang Baik
25 – 49		Tidak Baik
0 – 24		Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono, 2018

4.4 Analisis Data

4.4.1 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi Usaha Mandiri Bogor

Metode-metode yang digunakan ini bertujuan untuk mencari kompensasi dengan kinerja karyawan Koperasi Usaha Mandiri. Data yang disajikan diolah menggunakan IBM SPSS 24, hasilnya adalah sebagai berikut:

4.4.2 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Uji *rank spearman* ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Usaha Mandiri. Penulis melakukan analisis koefisien korelasi rank spearman dengan menggunakan software IBM SPSS 24. Hasil analisis korelasi rank spearman antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35 Correlations Rank Spearman

Correlations			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.642
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Y	Correlation Coefficient	.642	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

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

Berdasarkan hasil uji *rank spearman* diketahui nilai korelasi 0,642. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya kompensasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Usaha Mandiri mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi yang diberikan semakin baik pula kinerja karyawan pada Koperasi Usaha Mandiri.

Tabel 4.36 Nilai Interval Koefisien

Nilai r	Persentase	Derajat hubungan
0,00 - 0,199		Sangat Rendah
0,20 - 0,399		Rendah
0,40 - 0,599		Sedang
0,60 - 0,799	0,642	Kuat
0,80 - 1,00		Sangat Kuat

4.4.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Usaha Mandiri Bogor dilakukan uji koefisien determinasi dengan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.37 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.401	2.81890

a. Predictors: (Constant), X

Output ini menjelaskan tentang ringkasan model yang terdiri dari nilai hasil korelasi (R), koefisien determinasi (R Square), koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjust R Square*), dan ukuran kesalahan prediksi (*Std. Error of the Estimate*). Hasil uji koefisien determinasi R^2 dapat diperoleh dari perhitungan sebagai berikut;

$$KD = (0,642)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,412 \times 100\%$$

$$= 41,2\%$$

1. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat, akan tetapi jika mendekati 0 maka hubungan lemah. Angka R yang didapat dalam penelitian. Angka R yang didapat dalam penelitian ini adalah 0,642, artinya hubungan kompensasi dengan kinerja sebesar 0,642. Hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena mendekati 1.
2. R Square yaitu menunjukkan koefisien determinasi, angka ini akan diubah dalam bentuk persen, yang artinya variabel hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0.412 atau hubungan kompensasi dengan kinerja Karyawan sebesar 41,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

4.4.4 Uji t

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis secara parsial (Uji t).

1. $H_0 (\rho \leq 0)$: Artinya variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
2. $H_a (\rho > 0)$: Artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat

Nilai t_{tabel} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2 (30 - 2) = 28$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar $= 2,048$

Tabel 4.38 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.765	6.032		3.608	.001
Kompensasi	.602	.102	.745	4.201	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Outpus IBM SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas, nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (4,201 > 2,048)$, dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan terhadap kinerja karyawan.

4.4. Pembahasan

Hasil uji *rank spearman* diketahui nilai korelasi 0,642. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya kompensasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin baik pula kinerja karyawan koperasi usaha mandiri.

Hasil uji deskriptif nilai rata-rata tertinggi variabel kompensasi pada pernyataan tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan sebesar 81%. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi variabel kinerja karyawan pada pernyataan ketelitian dalam bekerja sebesar 83%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar tunjangan yang diterima karyawan, semakin semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meminimalisir kesalahan. Karyawan selalu teliti dalam bekerja

Untuk variabel kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat kinerja karyawan adalah 76 yang berarti rata-rata tingkat kinerja berada pada tingkat sangat baik. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa secara keseluruhan karyawan Koperasi Usaha Mandiri memiliki kinerja yang cukup tinggi dan karyawan sudah melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui nilai korelasi *rank spearman* sebesar 0,642. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,642 adalah kuat. Kompensasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Karyawan cenderung menjadikan kompensasi sebagai acuan dalam meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dari karyawan sehingga kinerja dari karyawan tersebut dapat meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,201 > 2,048$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berhubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2018) yang menyatakan variabel kompensasi mempunyai hubungan nyata dengan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor Indikator pada variabel kompensasi pada kategori sangat baik. Hal ini dilihat dari skor rata-rata sebesar 78%. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan sebesar 81%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan Organisasi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan sebesar 69%.
2. Kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor pada kategori sangat baik. Hal ini dilihat dari rata-rata sebesar 76% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sudah sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan ketelitian dalam bekerja sebesar 83%, sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan target dalam bekerja sebesar 71%.
3. Terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,642. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan adalah kuat. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan sebuah perusahaan, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

5.2. Saran

Adapun saran-saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Usaha Mandiri, perlu adanya perhatian terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan berupa kompensasi. Dengan adanya pemberian kompensasi, diharapkan kinerja karyawan akan lebih meningkat.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang dapat memperkuat hubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Bantani. (2013). Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Braja Mustika Hotel & Convention Centre Bogor. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/67684>.
- Burhanudin. (2021). Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Kita di Sleman, Yogyakarta. *Vol XII No 2, Juli 2021. Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen (E-ISSN : 2615-4978, P-ISSN : 2086-4620)*
- Dharma. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya, Bandung.
- Handoko (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Jatmika, P.P. (2022). Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Kota Probolinggo. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomi Vol. 15, No. 01, Februari, 2022 p-ISSN: 2087-040X*
- Jintar, C. (2022). Analisis Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi Jaya Abadi. *Jurnal Bahtera Inovasi Vol. 6 No. 1 Tahun 2022 ISSN 2747-0067*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja grafindo Persada, Depok.
- Kusdyah, Ike. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada Universiti Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Pasolong, Harbani. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Patton. (2016). *Metode Evaluasi Kualitatif*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. (2018). *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data. Penelitian Dengan SPSS*. Gava Media, Yogyakarta.
- Ridwan dan Akson. (2017). *Rumus dan Data dalam Statistika*. Alfabet, Bandung.

- Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saputri, D.L. (2018). Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Koperasi. *JOM FISIP* Vol. 5 No. 1 April 2018.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suwatno dan Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada
- Widodo, Eko Suparno. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Widyawati, Sapta Rini. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Noah Aletheia, Bali.
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Yani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hermawan
Alamat :
Tempat/ Tanggal Lahir :
Umur :
Agama : Islam

Pendidikan

- SD :
- SMP :
- SMA :
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2023
Peneliti

Sofie Rahayu



**KUESIONER PENELITIAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

Salam Hormat,

Perkenalkan nama saya Hermawan (021116086) saya mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Saya ingin meminta partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul **“Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Bogor”**.

Penelitian tersebut menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Maka dari itu saya mohon bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berkenan meluangkan waktu dan mengisi kuesioner di bawah ini dengan lengkap dan sesuai ketentuan. Adapun seluruh jawaban yang dituliskan pada kuesioner ini akan Dijaga kerahasiaannya.

Atas partisipasi saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Hermawan
021116086

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki – Laki / Perempuan

Usia :
 20 – 30 Tahun
 31 - 40 Tahun
 > 41 Tahun

Pendidikan Terakhir :
 SMP
 SMA
 Sarjana

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan pendapat dengan cara memberikan tanda silang (X) di antara nomor 1 sampai nomor 5, dengan petunjuk sebagai berikut:

1. SS = Selalu
2. S = Sering
3. KD = Kadang-kadang
4. P = Pernah
5. TP = Tidak Pernah

KOMPENSASI (X)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SL	S	KD	P	TP
Upah dan Gaji						
1	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan					
2	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki.					
3	Gaji atau upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.					
Insentif						
4	Insentif yang diterima sudah sesuai harapan					
5	Merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif					
6	Insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha / kerja keras yang telah dilakukan					
Tunjangan						
7	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.					
8	Organisasi memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan					
9	Bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan					
Fasilitas						
10	Organisasi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.					
11	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.					
12	Organisasi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Ketelitian dalam bekerja;					
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan;					
3	Cermat meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
Kuantitas						
4	Target dalam bekerja;					
5	Kecepatan dalam menyelesaikan tugas tambahan;					
6	Memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan					
Ketepatan Waktu						
7	Tidak menunda-nunda pekerjaan;					
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu;					
9	Menggunakan metode yang tepat dalam penyelesaian pekerjaan					
Kehadiran						
10	Memperhatikan tingkat kehadiran sesuai dengan peraturan perusahaan;					
11	Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin;					
12	Mengisi daftar hadir pada saat bekerja					
Kemampuan Kerjasama						
13	Kekompakan dalam bekerja dengan tim;					
14	Meningkatkan kemampuan kerjasama dalam bekerja;					
15	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja;					

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi

No	Pernyataan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	52
2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	51
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	40
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	44
5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	4	5	46
6	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	2	42
7	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	43
8	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
9	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	52
10	4	4	4	4	5	4	5	4	2	3	4	4	47
11	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	44
12	5	3	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	44
15	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	51
16	3	4	4	2	3	4	4	4	5	2	5	3	43
17	3	5	3	4	5	3	5	3	4	3	5	2	45
18	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	44
19	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	40
20	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	54
21	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	43
22	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	51
23	5	4	5	4	2	3	5	4	5	3	5	4	49
24	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	46
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
28	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
29	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	52
30	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	53

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	65
2	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4	2	3	2	4	5	56
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	51
4	4	4	3	2	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	58
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	2	5	4	59
6	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	3	51
7	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56
8	5	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	64
9	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	62
10	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	59
11	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	58
12	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	63
13	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	2	4	3	56
14	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	53
15	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	54
16	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	55
17	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	5	56
18	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	51
19	3	3	4	2	2	3	4	3	5	3	5	4	4	5	4	54
20	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	2	4	2	3	4	61
21	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	55
22	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	2	5	4	58
23	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5	3	5	66
24	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	61
25	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	57
26	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	2	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58
28	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	2	3	4	55
29	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	2	5	3	62
30	5	5	3	5	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	55