

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI PEGAWAI BULOG DI
JAKARTA SELATAN**

**RANGGA MANDALA PUTRA LUBIS
8125088330**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

**THE INFLUENCE COMPENSATION WITH EMPLOYEE'S
PERFORMANCE ON COOPERATIVE BULOG EMPLOYEE'S
IN SOUTH JAKARTA.**

**RANGGA MANDALA PUTRA LUBIS
8125088330**



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree In Education Accomplishment

**STUDI PROGRAM OF ECONOMI EDUCATION
CONCENTRATION IN COOPERATION ECONOMI EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMI AND ADMINISTRATION
FAKULTY OF ECONOMI
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013**

ABSTRAK

RANGGA MANDALA PUTRA LUBIS Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai BULOG Di Jakarta Selatan : Program Studi Pendidikan Ekonomi. Konsentrasi Pendidikan Ekonomi dan Koperasi. Jurusan Ekonomi dan Administrasi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jakarta.2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang fasih, benar dan dapat dipercaya. Penelitian ini dilakukan selama 5 bulan terhitung sejak bulan Februari 2013 sampai dengan bulan Juni 2013. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi BULOG sebanyak 165 karyawan yang terdiri dari 117 karyawan tidak tetap dan 48 karyawan tetap, sampel yang diambil sebanyak 48 karyawan tetap. Data variable Y adalah kinerja karyawan dan data X kompensasi, yang merupakan data primer yang dapat dari instrument yang berbentuk kuisioner.

Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah mencari persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 45,72 + 0,552X$. Hasil uji normalitas liliefors $L_{hitung} = 0,052$ sedangkan L_{tabel} untuk $n=48$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,128. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian koefisien regresi menghasilkan $F_{hitung} (25,17) > F_{tabel} (4,05)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} (0,94) < F_{tabel} (2,08)$ sehingga disimpulkan persamaan regresi tersebut linier. Perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* menghasilkan $r_{hitung} = 0,595$. Selanjutnya dilakukan uji-*t* menghasilkan $t_{hitung} (5,02) > t_{tabel} (1,67)$.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi pegawai BULOG. Dengan perhitungan koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 0,3536. Ini berarti kompensasi memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 35,36% terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

RANGGA MANDALA PUTRA LUBIS. *The Influence Compensation with Employee's Performance On Cooperative BULOG Employee's In South Jakarta. Study Program of Economic Education. Concentration of Cooperative Economic Education. Department of Economic and Administration. Faculty of Economic State University of Jakarta. 2013.*

Purpose of this research is to find valid and reliability, data and facts about the possibility a positive correlation between The compensation with Employee's Performance On Cooperative BULOG employee's In South Jakarta. This research, conducted for 5 months from February 2013 to June 2013. The method of research used is survey method with correlation approach. The population research were all employee's of the BULOG cooperatives as many as 165 employee's consisting of 117 employee's and 48 employee's full time, samples taken 48 permanent employee's. Variable data Y Employee's Performance and data X Compensation, is primary data from questionnaire.

The analysis test by finding regression equation, that is $\hat{Y} = 45,72 + 0,552X$. After that, data normality test by using Liliefors and the result is $L_{count} = 0,052$ while L_{tabel} for 48 in significant level 0,05 is 0,128. So $L_{count} < L_{tabel}$ mean that mistake of prediction regression Y to X has normal distribution. For regression significance test and result is $F_{count} (25,17) > F_{tabel} (4,05)$ showing that, it has significance regression. While regression linearity test, $F_{count} (0,94) < F_{tabel} (2,08)$ showing that regression is linear. The result of product moment of correlations coefficient test, is $r_{xy} = 0,595$. Continued by using correlation coefficient significance test with t-test. Counting result is $t_{count} (5,02) > t_{tabel} (1,67)$. The result of this research is that there is positive influence between Compensation with Employee's Performance. Beside that the result of determination coefficient test is 0,3536. This means that the Compensation (X) can give 35,36% contribution to the result of Employee's Performance

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan ~~Eskultas~~-Ekonomi

Dr. Dodi Purwana, S.S., M.Bus
NIP: 196712071992031001

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dr. Sapariddin, SE, M.Si</u> NIP. 197701152005011001	Ketua		20/07 2013
<u>Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si</u> NIP. 197201141998022001	Pengaji Ahli		26/07 2013
<u>Karolina Dianta A. Sebayang, S.IP, M.I</u> NIP. 198009242008121002	Sekretaris		26/07 2013
<u>Dra. Endang Sri Rahayu, M.Pd</u> NIP. 195303201982032001	Pembimbing I		26/07 2013
<u>Dicky Imanto, SE, M.Si</u> NIP. 197106122001121001	Pembimbing II		26/07 2013

Tanggal Lulus : 22 Juli 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

- 1) Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA.
- 2) Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- 3) Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA.

Jakarta, Juli 2013

Yang membuat pernyataan



Raraga Mandala Putra Lubis

8125088330

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, Rabb semesta alam yang telah mencurahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai BULOG”. Skripsi ini merupakan tugas akhir dari perjalanan panjang selama menuntut ilmu di Universitas Negeri Jakarta, yang ditulis untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Strata Satu (S1) pada konsentrasi Pendidikan Ekonomi dan Koperasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Terciptanya skripsi ini tidak lepas dari peran serta bantuan dari berbagai pihak baik segi moril maupun materil. Dengan segala hormat dan kerendahan hati, penulis menghanturkan terima kasih kepada:

1. Dra. Endang Sri Rahayu, M.Pd., selaku dosen pembimbing materi yang telah membimbing peneliti sejak awal penyusunan proposal hingga skripsi ini selesai serta selalu memberikan dukungan kepada peneliti untuk terus berusaha menghasilkan skripsi yang berkualitas.
2. Dicky Iranto, SE, MSi., selaku dosen pembimbing metodologi dan statistic yang telah membimbing dan memberikan saran kepada peneliti untuk perbaikan skripsi ini agar menjadi satu skripsi dengan hasil yang baik.
3. Dra. Nurahma Hajat. M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

4. Ari Saptono, SE, M.Pd., Selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dr. Saparuddin, MSi., Selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Admisnistrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dr. Siti Nurjanah, SE, MSi., selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Admisnistrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Dicky Iranto, SE, MSi., selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak memberikan saran dan arahan akademik kepada peneliti.
8. Seluruh dosen-dosen Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, yang telah memberikan pengajaran kepada peneliti.
9. Seluruh karyawan koperasi pegawai BULOG yang telah memberikan izin bagi peneliti sehingga dapat terselesaikan penulisan skripsi ini.
10. Seluruh karyawan koperasi kementerian agama yang telah memberikan izin bagi peneliti dalam uji coba penelitian.
11. Ibu dan Bapak ku tercinta yang selalu mencurahkan segala kasih sayangnya, doa dan semangat serta pengorbanannya hingga saat ini.
12. Adik-adikku (Wahyudi, Sarah, Aldizar) tersayang yang telah memberikan dukungannya kepada penulis.
13. Yang terkasih dan tersayang Ilma Oktavia, S.Pd., yang telah memberikan motivasi dan saran kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
14. Sahabatku Berli, SE., yang menjadi teman diskusi dengan peneliti dalam proses penyusunan skripsi.

15. Teman-teman Ekop Non reg 08, Khususnya “JN” yang telah sama-sama berjuang baik suka maupun duka dalam penyusunan skripsi ini.
“Kalian Luar Biasa”

16. Kepada semua pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga hasil penelitian ini bermanfaat untuk semua pihak yang memerlukan bahan referensi, khususnya dibidang pendidikan. Namun demikian, peneliti masih banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini sehingga tidak menutup kemungkinan untuk melakukan penelitian lanjutan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama.

Jakarta, Juli 2013

Rangga Mandala Putra Lubis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISIALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah	12
D. Perumusan Masalah.....	12
E. Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORITIS DAN PENGAJUAN	
HIPOTESIS	13
A. Hakekat Koperasi	13
B. Kinerja Karyawan	16
a. Pengertian Kinerja Karyawan	16
C. Kompensasi	29
a. Pengertian Kompensasi	29
b. Kebijakan Kompensasi	38
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	38
C. Hasil penelitian yang relevan.....	41
D. Kerangka Berpikir	42
E. Perumusan Hipotesis	43

BAB III METODELOGI PENELITIAN	44
A. Tujuan Penelitian	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian	44
C. Metode Penelitian	44
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data/ Instrument Penelitian	46
1. Kinerja Karyawan (Variabel Y)	46
a. Definisi Konseptual	46
b. Definisi Operasional	47
c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja karyawan	47
d. Validasi Instrumen Kinerja Karyawan	49
2. Kompensasi (Variabel X)	50
a. Definisi Konseptual	50
b. Definisi Operasional	51
c. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi.....	52
d. Validasi Instrumen Kompensasi	54
F. Konstelasi Pengaruh antara Variabel	54
G. Teknik Analisis Data.....	54
1. Mencari Persamaan Regresi	56
2. Uji Persyaratan Analisis	56
3. Uji Hipotesis	56
a. Uji Keberartian Regresi	56
b. Uji Linearitas Regresi	57
c. Perhitungan Koefisien Korelasi	58
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	59
e. Perhitungan Koefisien Determinasi	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Deskripsi Data	
1. Data Kinerja Karyawan	60
2. Data Kompensasi	64

B. Analisis Data	
1. Pengujian Persyaratan Analisis	68
2. Persamaan Garis Regresi, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	68
a. Persamaan Regresi.....	68
b. Koefisien Korelasi.....	69
c. Koefisien Determinasi.....	70
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	70
a. Uji Keberartian Dan Linearitas	70
b. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji- <i>t</i>)	72
C. Interpretasi Hasil Penelitian	72
D. Keterbatasan Penelitian	75
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Implikasi	76
C. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	147

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel I.1	: Data Laporan Pertanggung Jawaban Pegawai Koperasi BULOG	10
Tabel III.1:	Perhitungan Jumlah Sampel	46
Tabel III.2:	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y(Kinerja Karyawan)	48
Tabel III.3 :	Skala Penilaian Instrumen Kinerja Karyawan	48
Tabel III.4 :	Kisi-Kisi Instrumen Variabel X(Kompensas).....	51
Tabel III.5 :	Skala Penilaian Instrumen Kompensasi.....	52
Tabel III.6 :	Daftar Analisis Varians Untuk Uji Keberartian Dan Linearitas Regresi.....	57
Tabel IV.1:	Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	61
Tabel IV.2 :	Perhitungan Indikator Yang Dominan Pada Kinerja Karyawan	62
Tabel IV.3 :	Perhitungan Sub-Indikator Yang Dominan Pada Kinerja Karyawan	63
Tabel IV.4 :	Distribusi Frekuensi Kompensasi	65
Tabel IV.5 :	Perhitungan Indikator Yang Dominan Pada Kompensasi.....	66
Tabel IV.6 :	Perhitungan Sub-Indikator Yang Dominan Pada Kompensasi	67
Tabel IV.7:	Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi Dan Linearitas Persamaan Regresi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
I.1	Grafik Perolehan SHU Gabungan Divisi Niaga.....	7
I.2	Persentase tingkat absensi karyawan	9
IV. 1	Grafik Histogram Kinerja Karyawan (Variabel Y).....	61
IV.2	Grafik Histogram Kompensasi (Variabel X).....	65
IV.3	Grafik Persamaan regresi.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Data Uji Coba Variabel X	83
2	Hasil perhitungan Validitas Variabel X	84
3	Langkah Perhitungan Validitas Variabel X	85
4	Perhitungan Kembali Validitas Variabel X	86
5	Hasil Perhitungan Kembali Validitas Variabel X	87
6	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	88
7	Data Uji Coba Variabel Y	89
8	Hasil perhitungan Validitas Variabel Y	90
9	Langkah Perhitungan Validitas Variabel Y	91
10	Perhitungan Kembali Validitas Variabel Y	92
11	Hasil Perhitungan Kembali Validitas Variabel Y	93
12	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	94
13	Data Mentah Variabel X	95
14	Data Mentah Variabel Y	96
15	Perhitungan Menentukan Rentang Kelas, Banyak Kelas, Panjang Kelas Variabel X	97
16	Grafik histogram Variabel X	98
17	Perhitungan Menentukan Rentang Kelas, Banyak Kelas, Panjang Kelas Variabel Y	99
18	Grafik histogram Variabel Y	100
19	Data Mentah Variabel X dan Y	101
20	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku .100	102

21	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku	103
22	Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y	104
23	Proses Perhitungan Mencari Persamaan Regresi	105
24	Tabel Perhitungan persamaan regresi	106
25	Grafik Persamaan Regresi	107
26	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku	108
27	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Persamaan Regresi	109
28	Tabel Perhitungan Normalitas Galat taksiran Y atas X dengan Uji Liliefors	110
29	Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran	111
30	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	112
31	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	113
32	Tabel Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat	114
33	Tabel ANAVA untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	115
34	Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus Product Moment	116
35	Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) ...	117
36	Koefisien Determinasi	118
37	Perhitungan Indikator Dominan Variabel X	119
38	Perhitungan Sub Indikator Dominan Variabel X	120
39	Perhitungan Indikator Dominan Variabel Y	121
40	Perhitungan Sub Indikator Dominan Variabel Y	122
41	Tabel Nilai r untuk <i>Product Moment</i>	123
42	Nilai kritis L untuk Uji Liliefors	124

43	Tabel Kurva Normal Persentase	125
44	Nilai Distribusi t	126
45	Daftar Nilai Persentil untuk Distribusi F	127
46	Instrumen Penelitian Uji Coba	130
47	Instrumen Penelitian Final	136
48	Permohonan Izin Penelitian	141
49	Surat Keterangan penelitian	144

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan jaman. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing, baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusia yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hasibuan menyatakan bahwa hal tersebut sangat memerlukan perhatian tersendiri karena

faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.¹

Dalam peningkatan kinerja karyawan ada hal yang perlu diperhatikan yaitu adanya kontributor yang sejajar dalam proses manajemen serta peserta aktif dalam menjalankan proses kerja dengan ketentuan informasi yang diberikan terhadap karyawan. Selain itu, dalam bekerja diperusahaan harus adanya sasaran yang tepat dan jelas dalam melihat pangsa pasar yang ada. Adanya komunikasi yang baik antar karyawan membuat suasana lebih hidup. Karyawan juga harus melakukan tatap muka yang baik sehingga akan membuat penilaian terhadap kinerja sangat baik.

Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 132

ini berbentuk gaji. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Beberapa aspek yang dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja karyawan menurut T.R Mitchel dalam Anwar Prabu Mangkunegara antara lain (1) *Quality of work* (Kualitas Kerja), (2) *Promptness* (ketepatan waktu), (3) *Initiative* (inisiatif), (4) *Capability* (Kemampuan), (5) *Communication* (komunikasi).

Karyawan yang menempati posisi pekerjaan yang berhubungan dengan keterampilan akan menghasilkan kinerja yang berkualitas baik di banding dengan karyawan tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan posisinya. Apabila hal tersebut dibiarkan oleh instansi lembaga dan hal tersebut akan merugikan lembaganya. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui kualitas karyawan secara menyeluruh sehingga instansi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas mencerminkan kinerja karyawan. Tanpa ada tanggung jawab soal waktu maka pekerjaan akan dikerjakan dengan asal tanpa melihat tenggat waktu. Akibatnya koperasi yang akan dirugikan

oleh karyawan yang seperti itu, sehingga perlu adanya pengawasan terhadap hasil pekerjaan dan ketepatan waktu dalam mengerjakannya.

Koperasi menjaga lini komunikasi yang terbuka antara karyawan dan lembaganya sehingga karyawan mengikuti persoalan-persoalan koperasi tersebut yang penting dan memiliki pemikiran dan inisiatif yang dapat mereka gunakan untuk mengekspresikan keprihatinan terhadap permasalahan yang berada di lembaga tersebut. Sehingga, koperasi dapat sangat membantu dengan adanya pola pikir inovatif yang dikembangkan oleh karyawan.

Setiap koperasi menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan dan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Hal ini wajar, karena dengan demikian perusahaan akan dapat mencapai tujuan dan memperoleh keuntungan yang tinggi dengan adanya karyawan yang memiliki kemampuan yang baik.

Komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan koperasi akan membuat karyawan dapat bekerja dengan bebas dan rasa senang sehingga kinerja yang dihasilkan lebih tinggi. Kondisi pekerjaan yang kondusif dengan penuh persaingan yang sehat antara karyawan serta perlakuan yang adil bagi seluruh karyawan, akan menjadikan karyawan loyal terhadap lembaga tersebut dan akan mengeluarkan kinerja terbaiknya.

Kompensasi menurut Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.² Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja,

² *Ibid.*, h. 50

pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja kerja karyawan. Hal ini dipertegas oleh pernyataan Samsuddin yang mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

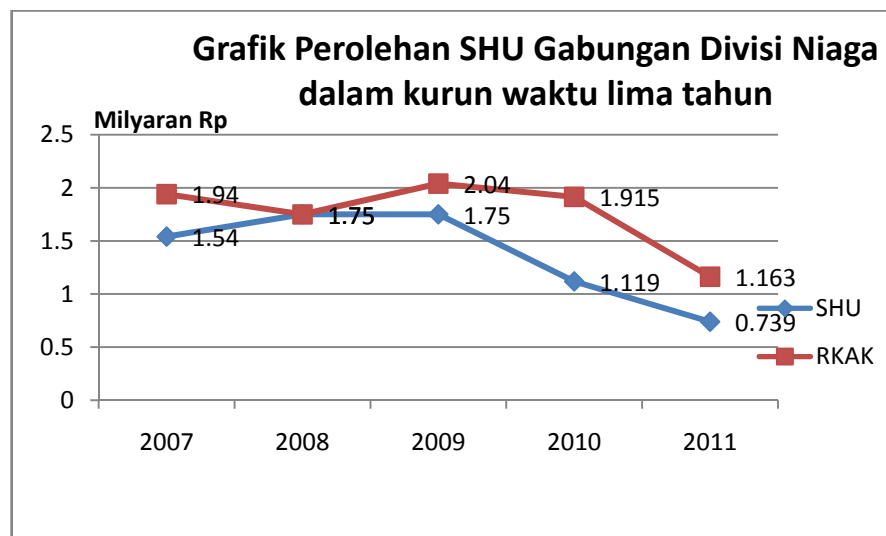
Panggabean menggolongkan kompensasi kedalam dua kelompok, yaitu (1) kompensasi finansial, kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. (2) Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.³ Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan

³ Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghallia Indonesia, 2002), h. 23

adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Dewasa ini persaingan bisnis semakin ketat. Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis yang ada menjadi pemicu instansi yang lain untuk memacu koperasi bisa maju lebih baik untuk kelangsungan dan kemajuan koperasi. Salah satu instansi yang menarik perhatian peneliti adalah Koperasi Pegawai BULOG. Bulog berada di bawah Menteri Keuangan, tetapi dalam pelaksanaan tugas dan pengawasannya diserahkan kepada Menteri Negara BUMN Berdasarkan pengamatan peneliti, pada Koperasi Pegawai BULOG tingkat kompensasi yang ada sangat rendah sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun. Pada Koperasi Pegawai BULOG, kompensasi finansial seperti gaji/upah, dan bonus yang diterima karyawan tidak sebanding dengan kerja yang telah mereka laksanakan. Dalam hal non-finansial pun seperti asuransi, perhatian dari pimpinan serta bantuan sosial yang ada masih jauh seperti yang diharapkan oleh para karyawan, dalam hal ini ada perbedaan perlakuan antara karyawan tetap dengan karyawan honorer. Indikasi lain yang menyebabkan penurunan kinerja terjadi pada SHU yaitu terjadi penurunan SHU pada tahun 2009 sampai 2010 pada KOPEL pusat yang menyebabkan meruginya pendapatan koperasi pada tahun tersebut.

Penurunan pendapatan dan SHU yang dicapai tidak banyak mencapai target dari RKAK (Rencana Kerja dan Anggaran Koperasi). Indikasi tersebut dapat dilihat pada Gambar I.1



Perolehan SHU Unit-unit Usaha Divisi Niaga

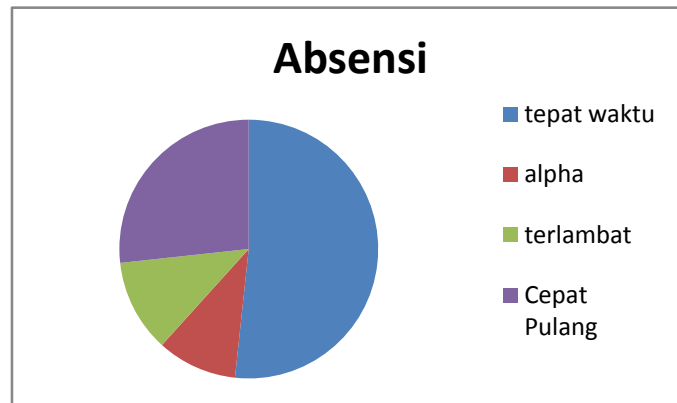
Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Kopel Bulog Tahun Buku 2011

SHU yang berhasil dihimpun oleh salah satu divisi, yaitu divisi niaga dalam dimana divisi ini membawahi 5 unit usaha lainnya seperti: Unit apotik pusat, kerjasama apotik kimia farma, Unit perdagangan umum, Unit Pompa Bensin (SPBU) Parung. SHU yang berhasil dihimpun oleh Divisi Niaga dalam tahun 2011 adalah sebesar Rp. 739 juta atau 63,49% dari RKAK tahun 2011 sebesar Rp. 1,163M dan 67,55% dibandingkan realisasi tahun 2010 sebesar 1,09M. Salah satu penyebab tidak tercapainya SHU Divisi Niaga sesuai dengan RKAK tahun 2011 adalah karena penutupan salah satu toko indomaret yang terletak di daerah Kutabumi, Tangerang. Penutupan tersebut karena kurangnya tanggung jawab dari karyawan yang mengelola langsung dan tidak tercapainya target pendapatan sehingga toko indomaret tersebut ditutup.

Pengamatan di lapangan terlihat bahwa kurangnya rasa tanggung jawab terhadap berbagai pekerjaan juga lebih jauh mengindikasikan masih adanya kelemahan dalam hal kinerja para karyawan. Masalah ini dapat terlihat dari hasil pendapatan Divisi Jasa. Divisi Jasa memperoleh pendapatan tahun 2011 sebesar Rp. 8,56 M atau 95,69% dibandingkan RKAK tahun 2011 sebesar Rp. 8,94 M dan 95,85% dibandingkan realisasi tahun 2010 sebesar Rp. 8,93 M sedangkan SHU tahun 2011 sebesar Rp. 4,59 M atau 94,40% dari RKAK tahun 2011 sebesar Rp. 4,86 M dan 96,21% dari realisasi tahun 2010 sebesar Rp. 4,77 M. Tidak tercapainya SHU di Divisi Jasa disebabkan pendapatan di unit sewa ruang tidak sesuai target.

Data mengenai pendapatan dan SHU yang diperoleh Koperasi Perum Bulog secara keseluruhan mengalami penurunan atau tidak tercapainya target. Dari dua divisi besar yang membawahi banyak unit usaha koperasi, keduanya mengalami masalah. Dua divisi ini adalah divisi niaga dan divisi jasa. Hal ini juga didukung oleh laporan pertanggung jawaban pengurus Koperasi Pegawai Perum Bulog yang menunjukkan rata-rata tingkat absensi tahun 2011. Absensi yang tinggi akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan Koperasi Pegawai Perum Bulog.

Gambar I.2
Persentase tingkat absensi karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog
Periode Januari 2012- Januari 2013



Persentase karyawan yang sering terlambat datang cukup tinggi sebesar 26,7%. Karyawan yang datang terlambat membuat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Ditambah lagi dengan presentase karyawan yang cepat pulang sebesar 11,6% menjadikan jam kerja mereka menjadi sedikit. Dengan waktu yang sedikit dan deadline yang diberikan oleh pimpinan membuat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak baik hasilnya yang sering disebut kinerja.

Tingkat kehadiran merupakan cerminan dari kedisiplinan. Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog yang melakukan pekerjaan tanpa kedisiplinan akan berdampak negatif bagi karyawan itu sendiri yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja Koperasi Pegawai Perum Bulog. Selain itu berdasarkan pengamatan lapangan peneliti di Koperasi Pegawai Perum Bulog menunjukkan

bahwa kinerja para karyawan belum menunjukkan profesionalisme seperti yang diharapkan koperasi.

Penilaian kinerja informal tidak terjadwal, maka dalam penelitian ini kinerja dinilai oleh karyawan sendiri. Kesimpulan yang tidak dapat dihindari adalah pekerja cenderung tidak realistis dan menyombongkan diri dalam mengukur kinerja mereka.

Tabel 1.1
Data Laporan Pertanggung Jawaban Pegawai Koperasi BULOG
Pada Tahun 2012

Karyawan Koperasi BULOG			
Status	Tetap	Tidak Tetap	Total
	48 Karyawan	117 Karyawan	165 Karyawan

Sumber: Laporan Pertanggung Jawaban Koperasi Pegawai BULOG tahun 2012

Pada koperasi pegawai BULOG jumlah karyawan Koperasi Pegawai BULOG yang ada yaitu 165 karyawan dengan rincian 117 karyawan tidak tetap dan 48 karyawan tetap, 117 karyawan tidak tetap berada di luar koperasi pegawai BULOG yang ada di Jakarta atau berada di luar lingkup wilayah koperasi pegawai BULOG yang letaknya terdapat di beberapa kota, yakni Bogor, Tangerang, dan Serang. Sedangkan 48 karyawan tetap berada di koperasi pegawai BULOG yang ada di Jakarta Selatan maka peneliti mengambil jumlah karyawan tetap yang ada di koperasi pegawai BULOG karena sesuai dengan variabel yang ada dan memudahkan peneliti untuk meneliti dan terjun langsung kelapangan. Oleh karena itu penelitian dilakukan pada koperasi pegawai BULOG yang terletak pada Jl.Jend. Gatot Subroto Kav.36 kelurahan Menteng kecamatan Tebet Kota Jakarta Selatan. Disamping itu, peneliti memilih Koperasi Pegawai BULOG karena letaknya strategis dan mudah dijangkau dengan memakai kendaraan pribadi

maupun kendaraan umum sehingga mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai BULOG”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian berdasar latar belakang masalah di atas maka dapat dikemukakan apakah kompensasi yang di terima pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada koperasi disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut berikut :

- a. Apakah pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Pegawai BULOG?
- b. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai BULOG?
- c. Apakah sarana dan prasarana mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai BULOG?
- d. Apakah hubungan antar karyawan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai BULOG?
- e. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai BULOG ?
- f. Apakah pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai BULOG

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah koperasi memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubungan keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi pegawai BULOG ”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimanakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Pegawai BULOG?” “Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi Pegawai BULOG?.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoritis

Menambah pengetahuan dan pengalaman serta meningkatkan wawasan berpikir yang telah diperoleh mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai BULOG

Kegunaan Praktis

Digunakan sebagai salah satu bahan masukan kepada pihak Koperasi Pegawai BULOG untuk meningkatkan kompensasi dan kinerja karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Hakikat Kinerja Karyawan Koperasi

Perekonomian Indonesia dibangun oleh 3 sektor kekuatan yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Swasta dan Koperasi. Untuk membangun ekonomi Indonesia menjadi ekonomi demokrasi yang maju, ketiga sektor ekonomi tersebut harus hidup berdampingan dan menjalin kerja sama. Sebagai bagian internal dari tata perekonomian nasional, koperasi memiliki kedudukan dan peran strategis dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat. Serta dalam mewujudkan demokrasi ekonomi. Koperasi berasal dari kata “co-operation yang artinya kerjasama”⁴. Sedangkan definisi koperasi menurut UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian adalah :

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan⁵.

Menurut Calver, koperasi adalah “organisasi orang-orang yang hasratnya dilakukan secara sukarela sebagai manusia atas dasar kemampuan untuk mencapai tujuan ekonomi masing-masing”⁶. Hal yang senada dikatakan oleh

⁴ Arifin Setio, *Koperasi teori dan Praktek* (Jakarta : Erlangga, 2000), h. 13

⁵ *Ibid.*, h. 18

⁶ Hendar dan Kusnadi, *Ekonomi Koperasi Untuk Perguruan Tinggi* (Jakarta : FEUI, 1999), h. 12

R.M. Margono Djojohadikoesoemo bahwa “koperasi adalah perkumpulan manusia seorang-seorang yang dengan sukanya sendiri hendak bekerja sama untuk memajukan ekonominya”⁷.

Dari definisi-definisi diatas dapat dikatakan bahwa koperasi adalah sebuah badan dimana orang-orang berkumpul bukan untuk penyatuan modal melainkan sebagai akibat kesamaan kebutuhan ekonomi. Koperasi juga merupakan kumpulan badan hukum koperasi yang mempunyai tujuan yang sama.

Dalam koperasi terdapat perangkat organisasi sebagai bentuk pembagian tugas dan wewenang yang sesuai dengan fungsi atau unit-unit yang ada dalam organisasi koperasi. Perangkat organisasi itu terdiri dari :

1. Rapat Anggota

Rapat Anggota (RAT) secara normal diadakan satu tahun sekali atau selambat-lambatnya tiga bulan setelah tutup buku pada tahun yang bersangkutan. Rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi dalam koperasi segala ketentuan dan kebijakan yang akan dilakukan oleh koperasi dimasa selanjutnya di tetapkan oleh RAT.

2. Pengurus Koperasi

Pengurus Koperasi terdiri dari ketua, sekretaris dan bendahara serta anggota yang dipilih RAT sesuai dengan anggaran dasar koperasi.

3. Pengawas

Pengawas dipilih dari dan oleh anggota dalam RAT, tugasnya melakukan pemeriksaan terhadap tata kehidupan koperasi, termasuk organisasi usaha dan pelaksanaan kebijakan pengurus⁸.

⁷ M. Firdaus dan Agus Adhi Susanto, *Perkoperasian, Sejarah, Teori dan Praktek* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002), h. 39

⁸ Pgn. Sukamdiyo, *Manajemen Koperasi* (Jakarta : Erlangga, 1999), h. 12

Selain karyawan sebagai pelaksana kerja, keberhasilan koperasi juga tergantung kepada partisipasi anggota. Koperasi sendiri merupakan kumpulan orang-orang dan modal koperasi berasal dari anggota.

Sri Edi Swasono mengemukakan bahwa :

Peran koperasi adalah menciptakan nilai tambah sosial kultural. Koperasi telah menopang, menjadi sokoguru perekonomian nasional secara nyata mensubsidi korporasi. Koperasi membuka lapangan kerja dan mereduksi kemiskinan, memberi kemudahan kepada mereka yang tidak memperoleh akses permodalan dengan mudah, meningkatkan integrasi sosial⁹.

Koperasi sebagai sokoguru perekonomian nasional maksudnya kegiatan ekonomi rakyat bawah mendukung perekonomian besar di atasnya. Dari pendapat Sri Edi Swasono di atas maka pada dasarnya koperasi merupakan badan usaha yang paling sesuai dengan negara kita. Dalam koperasi terdapat asas kekeluargaan, dimana unsur kemakmuran bersama menjadi tujuan utama. Koperasi mampu mengurangi kesenjangan yang terjadi diantara masyarakat kita apabila masyarakat mampu dan mau mengembangkan koperasi secara serius. Namun sayangnya, koperasi masih sangat kurang diberdayakan dan dikelola dengan baik. Jika koperasi mampu dikembangkan dengan baik oleh masyarakat kita maka negaa kita akan lebih mudah mencapai kemakmuran yang sesungguhnya.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa koperasi adalah suatu badan usaha sekaligus kumpulan

⁹ Sri Edi Swasono, *Kebersamaan dan Asas Kekeluargaan Mutualism dan Brotherhood* (Jakarta :UNJ Press, 2004),h. 139

dari orang-orang yang dalam melakukan kegiatannya yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan anggotanya.

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Tujuan dari setiap instansi apa pun dan dimana pun adalah untuk mendapatkan hasil, yaitu dari peningkatan pangsa pasar atau hasil penjualan hingga peningkatan kualitas atau keuntungan bagi kelangsungan hidup pada instansi tersebut.

Tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang diinginkan terletak pada anggota instansi yaitu karyawan. Dengan demikian, sangat masuk akal apabila memberikan penghargaan pada orang karena pertumbuhan, perkembangan dan komitmennya. Hal ini sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai hasil yang diharapkan instansi tersebut.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual*.¹⁰ *Performance* disini bukan penampilan fisik sebagaimana yang dimengerti oleh banyak orang, tetapi *performance* yang dimaksud adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu bagi perusahaan. Kinerja atau performance berarti hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi akan baik. Sedangkan menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun

¹⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumb* Rosdakarya, 2000), h.67

kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹¹ Berdasarkan definisi tersebut terlihat bahwa baik buruknya seseorang atau kelompok didalam suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan, selain itu karyawan diharapkan juga mampu menunjukkan kinerja yang optimal sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Lloyd dan Leslie dalam bukunya *Human Resources Management* mendefinisikan bahwa kinerja sebagai tingkatan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan.¹² Pengertian kinerja ini dengan kata lain merupakan hasil karya yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang dilakukan sesuai dengan tugasnya dalam organisasi. Kinerja suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan instansi tersebut untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut John Withmore dalam definisi Kinerja sebagai upaya menetapkan standar-standar yang melampaui apa yang diminta untuk diharapkan orang lain.¹³ Pernyataan ini mendeskripsikan bahwa kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu yang telah melalui prosedur yang ditetapkan sehingga menghasilkan barang atau jasa yang mampu merealisasikan tujuan yang akan dicapai.

¹¹ *Ibid.*, h.69

¹² Lloyd L, Byars, Leslie W.Rue, *Human Resource Management* (United State: The Mcgraw Hill Companies, 2002), h.284

¹³ John Withmore, *Coaching For Performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kerja* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2002), h.105

Karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang spesifik untuk menyelesaikan tiap tugas didalam pekerjaan mereka. Misalkan, karyawan yang bertugas di bidang penjualan harus memiliki pengetahuan organisasi dan selera konsumen, pengetahuan jasa, pendengaran, observasi dan keahlian timbal balik untuk dapat berhasil menangani keperluan konsumen.

Suryadi mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dan suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁴

Kinerja karyawan dapat terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang karyawan terhadap tugas kerja yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat tercapai tujuan instansi lembaga tersebut.

Kinerja menurut Simanjuntak “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja dari pelaksanaan tugas yang dijalankan.”¹⁵ Pencapaian hasil kerja dikatakan baik tergantung pada ketepatan penyelesaian tugas yang dikerjakan, apakah jauh dari standar yang ditentukan, mendekati standar, sesuai dengan standar atau bahkan melebihi standar ketentuan hasil kerja. Kinerja dikatakan baik apabila hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar.

Menurut pendapat Pitoyo kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau penampilan kerja.¹⁶ Dari uraian ini dapat dikatakan bahwa kinerja tidak hanya

¹⁴ Suryadi Prawirosatono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPPE, 2001), h.2

¹⁵ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta : Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005), h.1

¹⁶ Pitoyo, *Performance Improvement Planning* (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 1993), h.3

memperhatikan prestasi kerja tapi juga menekankan pada pelaksanaan atau penampilan kerja seseorang untuk mendapat hasil kerja tersebut. Kriteria dalam penilaian kinerja seseorang dalam hal ini karyawan koperasi berupa tiga perangkat populer dalam penilaian kinerja adalah hasil tugas individu, perilaku dan ciri/karakteristik pribadi.

Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁷ Dengan demikian tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dalam hal ini koperasi tergantung pada hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan. Sehingga hasil akhir dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif, tergantung dari sifat atau jenis pekerjaan yang dilakukan. Hasil akhir dari proses pelaksanaan kerja inilah yang disebut dengan kinerja.

Kinerja atau *job performance* atau *actual performance* (Prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang) menurut Mangkunegara adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h.67

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Bandung: Rineka Rosda Karya, 2003), h.67

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai, merupakan hasil yang kualitas baik serta dalam menyelesaikan tugas tersebut diselesaikan dalam waktu yang telah di tentukan instansi lembaga tersebut.

Maka untuk mengetahui kinerja karyawan menurut Robert L.Mathis dan John H.Jackson perlu senantiasa diselenggarakan penilaian terhadap kinerja dalam kaitannya dengan kemampuan karyawan, tingkat usaha maupun dukungan perusahaan sebagai faktor penyebab langsung yang mempengaruhi kinerja karyawan.¹⁹

Antara karyawan dengan koperasi terjadi hubungan timbal balik, dimana karyawan yang bekerja akan mendapatkan imbalan berupa gaji dan tunjangan, sementara instansi lembaga tersebut mendapatkan hasil kerja karyawan yang digunakan untuk menjalankan lembaga tersebut serta merealisasikan tujuan instansi lembaga.

Keberhasilan koperasi salah satunya di tentukan oleh karyawan, karena keikutsertaan karyawan dalam instansi lembaga sangat mempengaruhi aktivitas lembaga itu dan karyawan sebagai aset dalam lembaga itu maka hendaknya kepada para karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam diri karyawan sehingga akan mewujudkan kinerja yang baik.

Veitzhal Rivai menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan diukur.²⁰ Sehingga kinerja merupakan hasil pekerjaan

¹⁹ Robert L.Mathis dan John H.Jackson, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h.83

²⁰ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h.309

yang sungguh-sungguh mempunyai standar serta dapat pula diukur penerapannya di instansi lembaga.

Standar kinerja karyawan dikembangkan dan diterapkan untuk membantu menghasilkan dan menjalankan aktivitas karyawan pada kualitas level yang tinggi. Standar kinerja juga membantu karyawan untuk dapat memonitor aktivitas dan evaluasi kinerjanya. Koperasi memberikan tanggapan dan bantuan agar dapat memastikan karyawan menerima waktu, informasi sesuai dengan tugas dan hasil kerjanya.

Menurut Robertson yang dikutip oleh Hendrati menyatakan bahwa:

Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan.²¹

Menurut pendapat Robertson tersebut dinyatakan bahwa pengukuran kinerja itu merupakan suatu proses penilaian dalam menilai setiap sumber daya manusia yang tercakup dalam satu organisasi ataupun usaha agar dapat menghasilkan output baik barang ataupun jasa yang berkualitas sesuai dengan tujuan/sasaran perusahaan.

Employee Appraise (dikembangkan oleh Austin-Hayne Corporation, San Mateo, California) dalam Gary Dessler menyebutkan bahwa penilaian kinerja

²¹ Ignatia Martha Hendrati, "Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Jiwa Kewirausahaan Terkait Kinerja Keuangan UKM", *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 10 No.1 Maret 2010, h.31

termasuk keteladanan, inisiatif, komunikasi, pembuatan keputusan, kepemimpinan, penilaian, dan perencanaan dan produktivitas.²²

Beberapa aspek yang dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja karyawan menurut T.R Mitchel dalam Mangkunegara antara lain (1) *Quality of work* (Kualitas Kerja), (2) *Promptness* (ketepatan waktu), (3) *Initiative* (inisiatif), (4) *Capability* (Kemampuan), (5) *Communication* (komunikasi).²³

Karyawan yang menempati posisi pekerjaan yang berhubungan dengan keterampilan akan menghasilkan kinerja yang berkualitas baik di banding dengan karyawan tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan posisinya. Apabila hal tersebut dibiarkan oleh instansi lembaga dan hal tersebut akan merugikan lembaganya. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui kualitas karyawan secara menyeluruh sehingga instansi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas mencerminkan kinerja karyawan. Tanpa ada tanggung jawab soal waktu maka pekerjaan akan dikerjakan dengan asal tanpa melihat tenggat waktu. Akibatnya koperasi yang akan dirugikan oleh karyawan yang seperti itu, sehingga perlu adanya pengawasan terhadap hasil pekerjaan dan ketepatan waktu dalam mengerjakannya.

Koperasi menjaga lini komunikasi yang terbuka antara karyawan dan lembaganya sehingga karyawan mengikuti persoalan-persoalan koperasi tersebut

²² Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Indeks, 2008), h.338

²³ Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit.*, h.68

yang penting dan memiliki pemikiran dan inisiatif yang dapat mereka gunakan untuk mengekspresikan keprihatinan terhadap permasalahan yang berada di lembaga tersebut. Sehingga, koperasi dapat sangat membantu dengan adanya pola pikir inovatif yang dikembangkan oleh karyawan.

Setiap koperasi menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan dan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Hal ini wajar, karena dengan demikian perusahaan akan dapat mencapai tujuan dan memperoleh keuntungan yang tinggi dengan adanya karyawan yang memiliki kemampuan yang baik.

Komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan koperasiakan membuat karyawan dapat bekerja dengan bebas dan rasa senang sehingga kinerja yang dihasilkan lebih tinggi. Kondisi pekerjaan yang kondusif dengan penuh persaingan yang sehat antara karyawan serta perlakuan yang adil bagi seluruh karyawan, akan menjadikan karyawan loyal terhadap lembaga tersebut dan akan mengeluarkan kinerja terbaiknya.

Untuk dapat mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif dan akurat maka koperasi harus mempunyai tolak ukur tingkat kinerja, pengukuran tersebut memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka sehingga akan terbentuk pengetahuan, kecakapan, kebiasaan, sikap, minat, penyesuaian diri yang berkenaan dengan aspek pribadi karyawan. Hal ini dipertegas oleh Veitzhal Rivai bahwa tujuan pertumbuhan dan pengembangan kinerja karyawan harus spesifik, dapat diukur, disetujui, realistis dan tepat waktu.²⁴

²⁴ Veitzhal Rivai, *Performance Appraisal* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2005), h.401

Lebih lanjut dijelaskan oleh Gibson dalam Khaerul Umam, bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: (1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. (2) faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. (3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain, pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (*reward system*).²⁵

Dari teori yang telah dijelaskan bahwa tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social, dan demografi seseorang dan factor psikologi juga berpengaruh terhadap kinerja yaitu persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja sedangkan factor dari luar yaitu factor organisasi yang meliputi oleh struktur organisasi, desain, pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan dari ketiga factor inilah digabungkan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Analisis kinerja karyawan menurut Gomes, mempunyai karakteristik yang memuat keterangan-keterangan yang berkisar pada :

- 1.) *Tasks*. Perilaku-perilaku, kewajiban-kewajiban atau fungsi apa yang penting bagi suatu pekerjaan?
- 2.) *Conditions*. Bagaimana sifat dasar daripada pekerjaan, atau syarat-syarat apa yang diperlukan agar pekerjaan itu terlaksana, biasanya mudah atau sulit? Petunjuk tertulis apa atau instruksi supervisor apa yang tersedia untuk membantu pekerja dalam melaksanakan suatu tugas tertentu?
- 3.) *Standars*. Harapan-harapan performansi objektif apa yang diberikan pada setiap tugas, yang dituangkan menurut ketentuan standar kuantitas, kualitas, dan tepat waktu, yang benar-benar dikaitkan dengan tujuan organisasi
- 4.) *SKA's (Skill, knowledge, and abilities)*. Kecakapan-kecakapan apa, pengetahuan dan kemampuan apa yang dibutuhkan untuk melaksanakan setiap tugas pada standar minimal yang diterima?
- 5.) *Qualifications*. Pendidikan dan pengalaman yang bagaimana, serta kualifikasi lain yang bagaimana yang dibuat untuk memastikan

²⁵ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), h. 190

bahwa para pekerja mempunyai *SKA's* yang diperlukan bagi pelaksanaan tugasnya.²⁶

Pengertian kinerja dinyatakan pula oleh Mathis dan Jackson yang menyatakan bahwa kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak seseorang memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- 1) Kuantitas output
- 2) Kualitas output
- 3) Jangka waktu output
- 4) Kehadiran ditempat kerja
- 5) Sikap kooperatif²⁷

Definisi di atas, dijelaskan bahwa untuk menilai kinerja seseorang bukan hanya ditentukan oleh kuantitas serta kualitas dari satu output yang dihasilkan saja, tetapi juga ditentukan dari jangka waktu untuk menghasilkan output tersebut, apakah seseorang mampu menghasilkan sesuai dengan waktu yang ditentukan, lebih cepat ataukah membutuhkan waktu yang lebih lama dari yang diharapkan. Kinerja pun ditentukan dari kehadiran seseorang di tempat kerja serta kemauannya untuk diajak bekerjasama dengan orang atau pihak lain.

Menurut Husein Umar, terdapat beberapa komponen kinerja yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan
- 2) Kejujuran
- 3) Inisiatif
- 4) Kehadiran
- 5) Sikap
- 6) Kerjasama
- 7) Keandalan
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 9) Tanggung jawab
- 10) Pemanfaatan waktu²⁸

²⁶ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: 2003), h.99

²⁷ Robert L Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h.78

Berdasarkan pendapat tersebut, dijelaskan bahwa kualitas pekerjaan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, kejujuran dalam bertindak agar terus dapat dipercaya oleh atasan, inisiatif untuk memunculkan gagasan untuk melakukan inovasi pekerjaan, kehadiran dinilai berdasarkan absen sidik jari setiap pagi saat memulai kerja hingga selesainya jam kerja, sikap menyangkut keramahan, kesopanan dalam menghadapi atasan ataupun rekan kerja, selanjutnya karyawan harus dapat bekerjasama agar pekerjaan dapat selesai sesuai dengan keinginan atasan, setiap karyawan harus dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki tentang pekerjaannya sehingga tanggung jawab yang diamanatkan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, untuk itu karyawan harus dapat mengatur waktu dimana harus bekerja, dan istirahat.

Senada dengan pendapat Husein Umar, menurut Stephen Robinson ada seperangkat faktor kinerja yang dapat diukur seperti:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Kedalaman pengetahuan
- 4) Kehadiran
- 5) Kooperasi
- 6) Prakarsa.²⁹

Faktor kinerja di atas hampir sama dengan penjelasan pendapat Umar, dimana kuantitas dijelaskan bahwa ukuran-ukuran dalam kinerja karyawan melihat jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan, selain itu juga mengukur kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat

²⁸ Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), h.102

²⁹ Stephen Robinson, *Perilaku Organisasi*, Jilid II, Edisi Bahasa Indonesia (Jakarta: Prenhalindo, 1996), h.262-263

kesesuaian dan kesiapannya, kemudian melihat tingkat kreatifitas/keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, selanjutnya kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama *partner* usaha, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

Kinerja yang dicapai seseorang dalam hal ini karyawan koperasi, dapat diperlihatkan melalui beberapa hal. Salah satunya melalui deskripsi perilaku spesifik. Gomes menguraikannya berupa :

- 1.) *Quantity of work*, Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
- 2.) *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- 3.) *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- 4.) *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul
- 5.) *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan organisasi
- 6.) *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- 7.) *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya
- 8.) *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.³⁰

Faktor-faktor tersebut semakin memperjelas bahwa pengertian kinerja bukan hanya terletak pada hasil kerja, namun juga memperlihatkan perilaku dalam mengalami dan melaksanakan pekerjaan serta pengetahuan terhadap lingkup pekerjaan. Sebagai seseorang yang mempunyai tugas dan wewenang dan

³⁰ Faustino Cardoso Gomes, *op.cit*, h.142

tanggung jawab atas segala kegiatan pengelolaan koperasi, karyawan dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi.

Dijelaskan oleh Agus Dharma yang mengatakan "hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut, yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.³¹ Dimana kuantitas yaitu dilihat dari jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan. Kemudian kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Dan ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Sedangkan pengukuran berdasarkan perilaku lebih menekankan pada cara atau sarana dalam mencapai tujuan, dan bukan pada pencapaian hasil akhir. Pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada aspek kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

³¹ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2000), h. 355

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak lepas kaitannya dengan *Quality of work* (Kualitas Kerja), *Promptness* (ketepatan waktu), *Initiative* (inisiatif), *Capability* (Kemampuan), *Communication* (komunikasi) dan didukung dari faktor lainnya seperti faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi sehingga dengan tercapainya proses tersebut maka kinerja dapat dikeluarkan dengan maksimal.

B. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Manusia sebagai makhluk pribadi maupun makhluk sosial selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagian kebutuhan manusia dapat terpenuhi dengan usaha dari masing-masing individu. Manusia memerlukan bantuan dan interaksi dengan kelompok melalui aktivitas tertentu.

Proses kerjasama antar individu dalam kelompok mengedepankan untuk tercapai keuntungan bersama-sama. Demikian halnya tujuan karyawan melakukan pekerjaan yaitu untuk mendapatkan keuntungan yang berupa penghasilan yang sering disebut sebagai kompensasi. Menurut Soedarmayanti kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.³²

Faustino Cardoso Gomes mengatakan bahwa masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. (1) Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. (2) Konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.³³ Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan

³²Soedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas* (Bandung: Mandar Maju, 2001), h.23

³³Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2003), h.129

guna menjamin perasaan puas, dan para pekerja tetap termotivasi, serta efektifitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Pendapat senada dari Mangkuprawira memaparkan bahwa, kompensasi mengandung arti tidak sekadar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya, tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.³⁴

Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status, dan kebijakan. Kemudian, Hasibuan memaparkan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³⁵ Dale Yoder mengemukakan *The payment made to member of worksteams for their participation*. Pendapat ini mengandung arti bahwa penghargaan yang diberikan kepada anggota tim sebagai balas jasa atas partisipasi mereka.³⁶ Hal ini dipertegas oleh Handoko dalam buku Faustino Cardoso Gomes, bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.³⁷

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan atas kerja mereka dalam bekerja sama dan berprestasi. Kemudian Sikula mengemukakan bahwa kompensasi dapat diberikan dalam bentuk kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial adalah

³⁴Tb. Sjafrli Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h.196

³⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h.118

³⁶*Ibid.*, h. 118

³⁷ Faustino Cardoso Gomes, *loc. cit.*, h.129

berupa gaji sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa penghargaan.³⁸ Menurut Ria Ratna Ariawati, pemberian kompensasi harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan, pengalaman serta tidak kalah pentingnya perlu disesuaikan dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan lain untuk karyawan dengan kualifikasi yang sama.³⁹

Menurut William B. Werther dan Keith Davis bahwa *Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personneldepartment usually designs and administers employee compensation.* Pendapat ini mengandung arti kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.⁴⁰ Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa atas pekerjaan mereka dalam bentuk kompensasi finansial maupun nonfinansial sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan, dan pengalaman mereka.

Menurut Gary Dessler, kompensasi karyawan berarti bahwa semua bentuk penggajian atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.⁴¹

Cascio memaparkan bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai

³⁸Norita, "Pengaruh Seleksi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kualitas Manajer Pemasaran. *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol.4 No.3 Oktober 2004 77:78" (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009), h.123

³⁹*Ibid.*, h.87

⁴⁰Malayu S.P. Hasibuan, *op. cit.*, h.119

⁴¹Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Indeks, 2007), h.46

produktivitas yang semakin tinggi.⁴² Menurut Mondy dan Noe, pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu (1) Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus. Sedangkan, kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. (2) Kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.⁴³ Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk penggajian yang diterima oleh karyawan baik pembayaran tunai secara langsung maupun pembayaran tidak langsung atas kerja mereka. Agar dapat memberikan manfaat dan untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk koperasi.

Menurut Andrew F. Sikula yang diutip oleh Hasibuan, *A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense*. Pendapat ini mengandung arti bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.⁴⁴

Kompensasi karyawan menurut Dessler memiliki dua komponen utama yaitu (1) Pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. (2) Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh perusahaan.⁴⁵ Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu unsur yang penting dalam memotivasi karyawan. Dalam koperasi para karyawan akan termotivasi untuk menyelesaikan

⁴² Tb. Sjafri Mangkuprawira, *op. cit.*, h.198

⁴³ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), hh.76-77

⁴⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *loc. cit.*, h. 119

⁴⁵ Gary Dessler, *loc. cit.*, h. 46

tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka dengan baik, apabila mereka merasa akan memperoleh kompensasi yang sesuai balas jasa atas pekerjaannya. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial, maupun nonfinansial.

Hasibuan memaparkan bahwa program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan instansi, karyawan, masyarakat dan pemerintah. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, berdasarkan undang-undang perburuhan No 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.⁴⁶

Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut yaitu : (1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya, (2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja, (3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja, (4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.⁴⁷

Tinggi rendahnya kompensasi menurut Mutiara Panggabean dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja, (2) Organisasi pekerja (serikat buruh), (3) Kemampuan untuk membayar, (4) Produktivitas, (5) Biaya hidup, (6) Pemerintah (peraturan perundang-undangan).⁴⁸

Berdasarkan pernyataan teori diatas, tujuan pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat

⁴⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *op. cit.*, h.120

⁴⁷ *Ibid.*, h.120

⁴⁸ Mutiara S. Panggabean, *op. cit.* h. 81

memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

Menurut Hasibuan program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas azas adil dan layak, agar dalam pelaksanaannya program kompensasi dapat berjalan secara efektif, maka program kompensasi tersebut harus menerapkan azas-azas kompensasi yaitu: (1) Azas adil; artinya besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. (2) Azas layak dan wajar; artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.⁴⁹

Hal ini sangat penting untuk mempertahankan karyawan yang bermutu agar tetap bergabung dengan waktu yang lama. Sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Carrel, et al seperti dikutip Norita: *The goalsof any organization in designing a compensation system should be attract and retained good employees. Employees expect that their performances will correlative with the rewards received from the organization.*⁵⁰ Pendapat ini artinya bahwa tujuan organisasi atau perusahaan membuat sistem kompensasi seharusnya dapat menarik dan mempertahankan karyawan potensial. Karyawan berharap agar kinerja mereka, sesuai dengan kompensasi yang diberikan oleh koperasi.

⁴⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *op. cit.*, h. 122

⁵⁰ Norita, *op. cit.*, "Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 4 No.3 Oktober 2004 77:78"

Mangkuprawira mengutarakan bahwa jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, dan memperoleh, memelihara, menjaga, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan baik.⁵¹ Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah.

Menurut Panudju penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto dkk terhadap karyawan Hotel Patra Jasa Semarang menunjukkan: bahwa Variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang.⁵²

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa/penghargaan, berupa finansial dan non finansial kepada karyawan atas hasil kerja yang mereka lakukan untuk koperasi. Kompensasi ditunjukkan oleh indikator berupa: finansial dengan sub indikator berupa: upah,/gaji, insentif, komisi, bonus, dan tunjangan dan non finansial dengan sub indikator berupa : asuransi, perhatian dari pimpinan dan bantuan sosial.

Menurut Siagian, apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh instansi maka karyawan akan merasa

⁵¹ Tb. Sjafri Mangkuprawira, *op. cit.*, h. 196

⁵² Agung Panudju, *op. cit.*, "Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol.1No. 2, Oktober 2003"

diperlakukan secara adil oleh instansi, rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak instansi juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan instansi yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.⁵³

Menurut Gilley, Boughton dan Maycunich salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja pada suatu lembaga adalah dengan menghubungkan kompensasi dan penghargaan dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawan, jika semua hasil diperkuat dan dihargai, mereka akan ikhlas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara berulang. Pendekatan ini meningkatkan kinerja, keterlibatan dan perkembangan karyawan.⁵⁴

Kompensasi yang diterima karyawan secara adil dan obyektif akan membuat karyawan bekerja secara ikhlas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan, keterlibatan dan perkembangan karyawan akan semakin meningkat.

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting bagi koperasi adalah merumuskan filosofi kompensasi dan penghargaan yang menambatkan perkembangan strategi kompensasi dan penghargaan jangka panjang. Filosofi ini menghubungkan kompensasi dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.⁵⁵

⁵³ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 75

⁵⁴ Veitzhal Rivai, (Kutipan dari Gilley, Boughton dan Maycunich (2000), *op.cit*, h.399

⁵⁵ *Ibid.*, h.278

Kompensasi dan penghargaan merupakan suatu hal yang penting bagi koperasi karena keduanya merupakan salah satu strategi jangka panjang koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja suatu lembaga tersebut.

Menurut Veitzhal Rivai, beberapa penghargaan berguna, khususnya dalam memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan keseluruhan kinerja. Beberapa penghargaan yang paling efektif yaitu: (1) Kompensasi finansial, uang dikaitkan dengan pencapaian kinerja usaha yang meningkatkan sebagai hasil peningkatan pengetahuan dan keterampilan, (2) Penghargaan karena berhasil melaksanakan rencana pertumbuhan dan perkembangan, (3) Kado dan hadiah karena mencapai hasil yang diharapkan, (4) Cuti panjang untuk peningkatan usaha ke arah pertumbuhan dan pengembangan, (5) Tantangan atau project high-profile dimaksudkan untuk menaikkan atau mempromosikan karyawan dalam perusahaan, (6) Promosi atau peningkatan tugas, (7) Peningkatan jabatan dan siklus posisi, (8) Mengintegrasikan komponen-komponen kompensasi yang efektif dengan program penghargaan.⁵⁶

Program kompensasi yang ditetapkan koperasi merupakan program yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga peningkatan kinerja serta pertumbuhan dan pengembangan merupakan dua jangka program kompensasi dan penghargaan yang efektif.⁵⁷

Program kompensasi harus mampu membantu koperasi mencapai tujuannya karena kompensasi diadakan untuk mempengaruhi kinerja karyawan menuju yang lebih baik agar memperoleh hasil yang memuaskan dan baik dalam kinerja karyawan maka kebijakan kompensasi harus mengacu atau berfokus kepada pengenalan strategi kompensasi yang paling efektif dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.

⁵⁶*Ibid.*, h.401

⁵⁷*Ibid.*, h.403

Menurut Schermerhorn, teori ekuitas merupakan peringatan yang baik bahwa cara pemberian kompensasi yang dirasakan oleh penerimanya sebagian besar menentukan bagaimana mereka mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.⁵⁸ Jadi, menurut teori yang telah diuraikan bahwa kompensasi yang diterima merupakan suatu yang penting sehingga akan membuat karyawan bekerja secara ikhlas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, hal ini akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan.

b. Kebijakan Kompensasi

Hal-hal yang dapat mempengaruhi penetapan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut: (1) Terjadinya perubahan kebutuhan manusia, (2) Adanya perubahan undang-undang pemerintah tentang kebutuhan fisik maupun tenaga kerja, (3) Adanya perubahan kompensasi dari perusahaan lain, (4) Keterbatasan kemampuan keuangan perusahaan, (5) Adanya kebijakan lain, seperti kebijaksanaan serikat kerja.⁵⁹ Maksud dari penetapan kompensasi tersebut, merupakan pedoman pelaksanaan pemberian kompensasi yang mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, meskipun hal ini banyak menyangkut faktor emosional dari sudut pandang tenaga kerja

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara terdapat enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yakni : (1) Faktor pemerintah (2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai (3) Standar dan biaya hidup pegawai (4) Ukuran

⁵⁸John R Schermerhorn., *op. cit.*, h.37

⁵⁹ Anur Pratu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2002), h.56

perbandingan upah, tingkat gaji/upah (5) Permintaan dan persediaan (6) Kemampuan membayar⁶⁰

Berdasarkan enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yang dikemukakan oleh Mangkunegara, dapat dijelaskan bahwa faktor pemerintah merupakan usaha pemerintah yang berhubungan dengan faktor biaya kehidupan, agar pekerja memperoleh penghasilan yang memungkinkan hidup layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kemudian faktor yang kedua mengenai penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, faktor ini dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan besarnya upah atau gaji pekerja. Pertimbangan ini selain untuk memenuhi aspek keadilan dan kewajaran, juga akan mempengaruhi motivasi kerja yang bermuara pada kemampuan kompetitif bagi para pekerja. Faktor yang ketiga mengenai standar dan biaya hidup pegawai, faktor ini disebut juga tingkat kecukupan gaji/upah, yang pada tingkat paling rendah harus memenuhi kebutuhan dasar (minimum) para pekerja sebagai manusia. Faktor keempat mengenai ukuran perbandingan upah, tingkat gaji/upah, karena fungsinya dalam memperjuangkan tingkat upah minimum dan berdasarkan kondisi profesionalitas para pekerja sebagai anggotanya. Selanjutnya faktor kelima yaitu permintaan dan persediaan, bahwa untuk pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan keahlian tinggi, serta tenaga kerja yang langka, maka dibutuhkan kompensasi cenderung tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Faktor keenam Kemampuan membayar, faktor ini disebut

⁶⁰ Tb. Sjafrli Mangkuprawira, *op. cit.*, h.31

juga tingkat kecukupan gaji/upah, yang pada tingkat paling rendah harus memenuhi kebutuhan dasar (minimum) para pekerja sebagai manusia.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat upah/kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai. Banyak kasus sumber daya manusia yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut.

Menurut Jackson kompensasi dapat digunakan untuk:

- a) Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena orang-orang dengan kualitas yang baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dengan kompensasi yang dianggap layak dan cukup baik.
- b) Mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas. Sebaliknya, apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang potensial akan merasa dihargai dan bersedia untuk tetap bertahan di perusahaan.
- c) Meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif. Apabila sudah tidak signifikan lagi, maka perusahaan mungkin akan beralih dengan menggunakan sistem komputer dan mengurangi jumlah tenaga kerjanya atau berpindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.

- d) Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- e) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.⁶¹

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh seseorang karyawan berdasarkan pekerjaannya. Dalam pemberian kompensasi harus menggunakan asas adil dan obyektif sehingga karyawan merasa ikhlas dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan menuju ke arah yang lebih baik.

C. Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan kompensasi sebagai variabel bebas. Hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat disajikan dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang sebelumnya telah meneliti variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.

- 1.) Arlan Adinata dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan daerah Kota Bogor dengan tingkat *koefisien konstruk* sebesar 0.63 (positif) dan nilai *signifikansi* sebesar 4,32 lebih besar dari 1,96. maka dari itu dapat disimpulkan apabila kompensasi ditingkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor.

⁶¹ Schuler dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jilid 2 (Jakarta: Erlangga, 2001), h.50

- 2.) Asiyah (2004), melakukan penelitian tentang pengaruh insentif (Kompensasi) material terhadap kinerja karyawan (kasus PT.MLC life Indonesia Divisi Pemasaran Jakarta I bagian financial Consultant). Penelitian ini menunjukkan hubungan yang linear positif ,yaitu semakin besar penambahan insentif material semakin besar peningkatan kerja.
- 3.) Suargana (2010), melakukan penelitian tentang Analisis Sistem Kompensasi Finansial dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan Tetap dan Kontrak PT.Mitra Bisnis Keluarga Cabang Bogor yang meliputi : tingkat penggajian , keadilan dengan pasar kerja eksternal, keadilan dalam perusahaan (internal),dan perlakuan individu perusahaan kepada karyawan dirasakan puas oleh karyawan kontrak,sedangkan karyawan tetap hanya merasa cukup puas.Hasil analisis rekapitulasi persepsi karyawan terhadap kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak PT.MBK Cabang Bogor sudah baik.

D. Kerangka Berpikir

Menurut gambaran umum bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh badan hukum seperti koperasi seharusnya dapat memberikan motivasi yang akan meningkatkan kinerja bagi karyawannya. Meskipun demikian, yang menjadi pokok permasalahan adalah mengenai keadilan dalam pemberian kompensasi.Keadilan maksudnya adalah besarnya kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan tugas, tanggung jawab, tingkat pendidikan, pengalaman, produktivitas dan keterampilan karyawan.

Untuk memenuhi rasa keadilan dalam pemberian kompensasi, maka yang paling menentukan adalah sistem evaluasi terhadap prestasi kerja karyawan, karena melalui evaluasi ini kinerja seorang karyawan dinilai yang selanjutnya akan menentukan tingkat kompensasi yang diterima. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan tersebut dalam membayar kompensasi karena bagi perusahaan kompensasi merupakan salah satu komponen biaya produksi, sehingga perusahaan tidak terlalu mampu memenuhi kompensasi yang sesuai dengan faktor biaya hidup masing-masing karyawan.

Tetapi secara keseluruhan kompensasi merupakan salah satu faktor yang dianggap penting oleh banyak karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan dan untuk pemenuhan hidup mereka. Sehingga, dengan peningkatan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir di atas, maka perumusan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi

Ha : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat, valid, dan dapat dipercaya (dapat diandalkan atau reliabel), tentang “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi pegawai BULOG”

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Koperasi Pegawai BULOG yang beralamatkan di Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. No. 36 kelurahan Menteng Kecamatan Tebet Kota Jakarta Selatan.

Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yakni dari bulan April sampai Juni 2013. Alasan memilih waktu tersebut karena data yang diperoleh merupakan data yang paling baru bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga lebih akurat dalam mendapatkan hasil penelitian.

C. Metode Penelitian

Study Lapangan (*Field Research*) yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk melakukan ini penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek.
- b. Survey, yaitu melalui kuesioner disebarkan dengan mendatangi satu persatu calon responden, melihat apakah calon memenuhi persyaratan

sebagai calon responden, lalu menanyakan kesediaan untuk mengisi kuesioner.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Supranto menjelaskan bahwa populasi adalah kumpulan seluruh elemen/objek yang diteliti.⁶² Pada koperasi pegawai BULOG jumlah keseluruhan karyawan yaitu 165 orang karyawan dengan rincian 117 karyawan tidak tetap dan 48 orang karyawan tetap.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif dan tetap pada Koperasi Pegawai BULOG. Berdasarkan survey awal yang dilakukan di koperasi tersebut, mereka bersedia untuk dilakukan penelitian disana, dengan jumlah populasi sebanyak 48 orang karyawan dan tempat penelitian tersebut sesuai dengan variable-variabel yang peneliti teliti.

Supranto juga menjelaskan sampel adalah bagian dari populasi.⁶³ Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 48 karyawan, maka peneliti akan menggunakan sample sebanyak jumlah populasi, penelitian ini disebut penelitian sensus. Penelitian sensus adalah penelitian dimana seseorang akan meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang akan di teliti adalah populasi terbatas dimana subjeknya tidak terlalu banyak.

⁶² J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Erlangga, 2009) h. 87

⁶³ *Ibid.*, h. 87

Tabel III.1
Perhitungan Jumlah Sampel
Data Laporan Pertanggung Jawaban Pegawai Koperasi BULOG
Pada Tahun 2012

Karyawan Koperasi BULOG			
Status	Tetap	Tidak Tetap	Total
	48 Karyawan	117 Karyawan	165 Karyawan

Sumber: Laporan Pertanggung Jawaban Koperasi Pegawai BULOG tahun 2012

Dari perhitungan jumlah sampel yang di peroleh dari data laporan pertanggung jawaban pegawai Koperasi BULOG pada tahun 2012 di peroleh karyawan tetap sebanyak 48 karyawan dan karyawan tidak tetap sebanyak 117 karyawan sehingga total karyawan sebanyak 165 karyawan

E. Teknik Pengumpulan Data/ Instrument Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu Kompensasi (variabel X) dan Kinerja karyawan (variabel Y).

Adapun instrumen untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja Karyawan adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu bagi perusahaan. atau *performance* berarti hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sehingga kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sungguh-sungguh dapat dinilai.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan kuesioner model skala likert yang mencerminkan indikator-indikator dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempunyai beberapa indikator dan sub indikator, yaitu indikator kualitas kerja yang mempunyai sub indikator pemahaman kerja .Indikator ketepatan waktu yang mempunyai sub indikator penyelesaian tugas.Indikator kemampuan yang mempunyai sub indikator kemampuan bekerja sama Indikator inisiatif yang mempunyai sub indikator solusi pintar serta indikator komunikasi yang mempunyai sub indikator umpan balik.

c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja karyawan

Kisi-kisi Instrumen dilakukan untuk mengukur kinerja karyawan yang disajikan dalam dua sisi konsep yang di ujicobakan dan kisi instrument final.hal ini dimaksudkan untuk mengetahui butir-butir pernyataan final setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Kisi-kisi instrument untuk mengukur Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel III.2.

Tabel III. 2
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Indikator	Sub indicator	Item uji coba		Drop	valid	
		+	-		+	-
Kualitas kerja	- Pemahaman kerja	1, 2, 3, 4, 5		2	1, 3, 4, 5	
Ketepatan waktu	- Penyelesaian tugas	7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 17, 18, 19,	6, 12, 13, 15,	11	7, 8, 9, 10,14, 16, 17,18, 19, 20, 21,	6, 12, 13, 15, 23
Kemampuan	- Kemampuan bekerja sama	20, 21, 22	23	22	20, 21	23
Inisiatif	- Solusi pintar	25, 26	24		25, 26	24
Komunikasi Antar Karyawan	- Umpan balik	27, 28, 29	30	27	28, 29, 30	

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

TABEL III. 3
Skala Penilaian Instrumen Kinerja karyawan

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Kinerja Karyawan

Proses pengembangan instrumen kinerja karyawan dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk Skala Likert yang mengacu pada indikator-indikator variabel kinerja karyawan seperti terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel kepuasan kerja sebagaimana telah tercantum pada Tabel III.2. Setelah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada para karyawan yang bekerja di Koperasi Pegawai BULOG di Jalan Jend.Gatot Subroto Jakarta Selatan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validasi butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot y_t}{\sqrt{\sum y_i^2 \sum y_t^2}} \quad 64$$

Keterangan:

- r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- y_i = Deviasi skor butir dari Y_i
- y_t = Deviasi skor dari Y_t

⁶⁴ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), h.86

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0.361$, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-drop.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus Alpha Cronbach yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad 65$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
 $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
 st^2 = Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Si^2 = \frac{\sum Yi^2 - \frac{(\sum Yi)^2}{n}}{n} \quad 66$$

2. Kompensasi (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh seseorang karyawan berdasarkan pekerjaannya.

⁶⁵ *Ibid.*, h.89

⁶⁶ Husaini U dan Purnomo S, *Pengantar Statistika*, (Jakarta : PT Bumi Aksara,2008), h. 292

b. Definisi Operasional

Kompensasi ditunjukkan oleh indikator berupa: kompensasi finansial dengan sub indikator berupa: gaji, insentif, bonus dan tunjangan kerja karyawan. Kompensasi non finansial dengan sub indikator berupa: asuransi, perhatian dari pimpinan dan bantuan social.

c. Kisi – Kisi Instrumen Kompensasi

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel Kompensasi. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III. 4
Kisi-Kisi Instrumen Variabel X
(Kompensasi)

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop		No. Butir Final	
		(+)	(-)			(+)	(-)
Kompensasi finansial a. langsung	Gaji/Upah	1,2,3,4,5,6,7		7		1,2,3,4,5,6	
	Insentif	8,9,10,11,12,13		8		9,10,11,12,13	
	Bonus	14,15,16		14		15,16	
b. tidak langsung	Tunjangan kerja karyawan	18, 19, 20	17			18,19,20	17
Kompensasi non finansial	Asuransi	21, 22				21, 22	
	Perhatian dari pimpinan	24,25, 26	23			24,25,26	23,
	Bantuan Sosial	27, 28, 29, 30				27, 28, 29,30	

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

TABEL III. 5
Skala Penilaian Instrumen Kompensasi

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Kompensasi

Proses pengembangan instrumen kompensasi dimulai dengan penyusunan instrumen Model Skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator variabel kompensasi terlihat pada tabel III.3.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir – butir indikator tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel Kompensasi sebagaimana tercantum pada tabel III.3. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diuji cobakan kepada karyawan koperasi pegawai BULOG di Jakarta Selatan. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas

butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot y_t}{\sqrt{\sum y_i^2 \sum y_t^2}} \quad 67$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

y_i = Deviasi skor butir dari Y_i

y_t = Deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*.

Selanjutnya, dihitung realibilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus Alpha Cronbach yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right] \quad 68$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

⁶⁷ Djaali dan Pudji Muljono, *loc. Cit.h.*

⁶⁸ *Ibid.*, h. 89

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
 $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
 st^2 = Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan

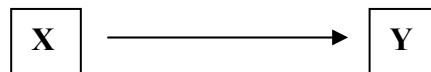
rumus sebagai berikut:

$$Si^2 = \frac{\sum Yi^2 - \frac{(\sum Yi)^2}{n}}{n} \quad 69$$

F. Konstelasi Pengaruh antara Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel X (Kompensasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Maka, konstelasi pengaruh antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel Bebas (X) : Kompensasi

Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan

—————> : Arah Pengaruh

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Mencari persamaan regresi dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX \quad 70$$

⁶⁹ Husaini U dan Purnomo S, *loc., cit, h.54*

⁷⁰ Sudjana, *Metoda Statistik* (Bandung :PT Tarsito, 2001), h. 312

Dimana Koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut: ⁷¹

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Dimana:

$$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$\sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}$$

Keterangan:

X = Variabel bebas (Kompensasi)

\hat{Y} = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien arah regres

$\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

⁷¹ *Ibid.*, h. 315

$\sum Y^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor X dan Y yang berpasangan

n = Jumlah sampel

2. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum data yang diperoleh dipakai dalam perhitungan, data tersebut diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji Liliefors, pada taraf signifikan (α) = 0,05.

Dengan hipotesis statistik:

H_0 : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

H_1 : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Jika $L_{tabel} > L_{hitung}$, maka terima H_0 , berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Dengan hipotesis statistik :

$H_0 : \beta \leq 0$

$H_1 : \beta > 0$

Kriteria Pengujian :

Regresi dinyatakan positif signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linear atau tidak linier.

Dengan hipotesis statistika:

Ho : $Y = \alpha + \beta X$ (regresi linier)

Hi : $Y \neq \alpha + \beta X$ (regresi tidak linier)

Kriteria pengujian:

Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka persamaan regresi dinyatakan linier.

Untuk mengetahui keberartian dan linearitas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.6 berikut ini.⁷²

Tabel III. 6
DAFTAR ANALISIS VARIANS
UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINEARITAS
REGRESI

Sumber Varians	Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata Jumlah Kuadrat (RJK)	Fhitung (Fo)	Ftabel (Ft)
Total (T)	N	ΣY^2	-	-	-
Regresi (a)	L	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	-	-	-
Regresi (b/a)	L	$b(\Sigma xy)$	$\frac{JK(b)}{db(b)}$	$\frac{RJK(b)}{RJK(s)}$	Fo>Ft Maka regresi

⁷²Ibid, p. 332

					berarti
Sisa (s)	$n - 2$	$JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$	$\frac{JK(s)}{db(s)}$	-	-
Tuna Cocok (TC)	$k - 2$	$JK(s) - JK(G)$	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo>Ft Maka regresi linier
Galat (G)	$n - k$	$JK(G) = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$	$\frac{JK(G)}{db(G)}$	-	-

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti
ns) Persamaan regresi linier/*not significant*

c. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y (besar kecilnya pengaruh antara kedua variabel), maka menghitung r_{xy} dapat menggunakan rumus r_{xy} *Product Moment* dan Karl Pearson, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Tingkat keterkaitan hubungan

$\sum x$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui keberartian pengaruh antara kedua variabel digunakan uji-t, dengan rumus sebagai berikut:⁷³

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

- T_{hitung} = Skor signifikan koefisien korelasi
 r_{xy} = Koefisien korelasi product moment
 n = banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik:

$$H_0 : \rho \leq 0$$

$$H_1 : \rho > 0$$

Dengan kriteria pengujian:

Koefisien korelasi dinyatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikan ($\alpha=0,05$) dengan derajat kebebasan $(dk)=n-2$.

e. Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya, dilakukan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui persentase besarnya variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi *product mom*

⁷³Ibid., h. 377

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian itu adalah Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen dan Kompensasi sebagai variabel independen. Secara lengkap diuraikan sebagai berikut :

1. Data Kinerja Karyawan

Data kinerja karyawan (variabel Y) memiliki sebanyak 26 butir pertanyaan dalam instrumen penelitian, yang terbagi dalam 5 indikator yaitu kualitas kerja karyawan, ketepatan waktu, kemampuan, inisiatif, komunikasi antar karyawan. Data kinerja karyawan diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuosioner oleh 48 karyawan sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh data terendah 82, data tertinggi 123., skor rata-rata (\bar{x}) sebesar 101.75. Skor maksimal yang dapat diperoleh dari instrument adalah sebesar 130. Berdasarkan skor maksimal ini maka skor

pada kinerja karyawan sebesar 78.27 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan baik.

Dalam perhitungan diperoleh varian (S^2) sebesar 110.319 dan simpangan baku (SD) sebesar 10.503 (proses penghitungan terdapat pada lampiran 21 ha laman 102).

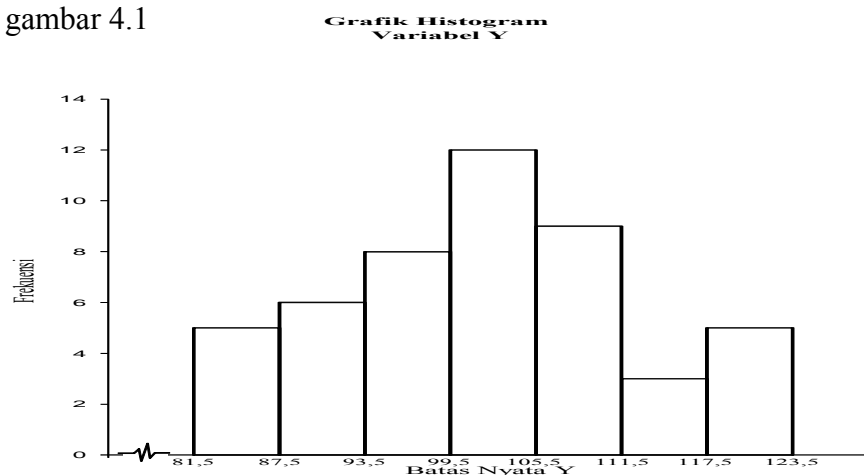
Distribusi data Kinerja Karyawan dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 41, banyaknya kelas interval 7, panjang interval 6 (proses penghitungan terdapat pada lampiran 16 pada halaman 97).

Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
82 - 87	81.5	87.5	5	10.4%
88 - 93	87.5	93.5	6	12.5%
94 - 99	93.5	99.5	8	16.7%
100 - 105	99.5	105.5	12	25.0%
106 - 111	105.5	111.5	9	18.8%
112 - 117	111.5	117.5	3	6.3%
118 - 123	117.5	123.5	5	10.4%
Jumlah			48	100%

Sumber: Data primer diolah,2013

Untuk mempermudah penafsiran data Kinerja Karyawan maka data dapat dilihat pada gambar 4.1



Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja karyawan yaitu 12 terletak pada interval kelas ke- 4 yakni antara 100 - 105 dengan frekuensi relatif sebesar 25.0%. Dan frekuensi terendahnya adalah 3 yaitu terletak pada interval kelas ke-6 yakni antara 112 - 117 dengan frekuensi relatif 6,3%.

Tabel IV.2
Perhitungan Indikator Yang Dominan Pada
Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Skor	Jumlah Soal	Rata-rata	%
1	Kualitas kerja	753	4	188	20,13
2	Ketepatan waktu	2457	13	189	20,21
3	Kemampuan	537	3	179	19,14
4	Inisiatif	546	3	182	19,47
5	Komunikasi antar karyawan	591	3	197	21,07
Total		4884	26	935	100 %

Sumber: Data primer diolah,2013

Hasil perhitungan indikator yang dominan pada kinerja karyawan, diketahui bahwa komunikasi antar karyawan merupakan indikator yang memiliki skor tertinggi sebesar 21,07%. Selanjutnya, kualitas kerja sebesar 20,13% indikator ketepatan waktu sebesar 20,21%. Indikator kemampuan yaitu sebesar 19,14%. Indikator inisiatif yaitu sebesar 19,47 % (Lampiran 39 halaman 120). Jadi kesimpulannya bahwa kinerja karyawan sangat ditentukan komunikasi antar karyawan, karena dengan komunikasi antar karyawan yang baik akan tercipta rasa peduli dan percaya sesama karyawan yang akan menciptakan kerja sama yang

baik antara karyawan dengan atasannya. Sedangkan yang paling rendah menentukan kinerja karyawan adalah kemampuan. Namun indikator-indikator lainnya tidak kalah penting perannya karena antara indikator yang satu dengan indikator lainnya sama-sama memiliki kontribusi untuk menciptakan kinerja karyawan.

Tabel IV.3
Perhitungan Sub-Indikator Yang Dominan Pada
Kinerja Karyawan

No	Indikator	Sub indikator	%
1.	Kualitas kerja	Pemahaman kerja	20.11 %
2.	Ketepatan waktu	Penyelesaian tugas	20.21 %
3	Kemampuan	Kemampuan bekerja sama	19.1 %
3.	Inisiatif	Solusi pintar	19.5 %
4.	Komunikasi antar karyawan	Umpan balik	21.1 %
Jumlsh			100 %

Sumber: Data primer diolah,2013

Selain itu, perhitungan sub-indikator yang dominan pada kinerja karyawan juga telah dilakukan. Diketahui bahwa indikator komunikasi antar karyawan yang didominasi oleh sub-indikator umpan balik dengan perolehan skor terbesar 21.1% Indikator inisiatif dengan sub indikator solusi pintar dengan perolehan skor 19.5 % serta indikator kemampuan dengan sub indicator kemampuan bekerja sama dengan perolehan skor 19.1 %, kualitas kerja didominasi oleh sub-indikator pemahaman kerja dengan perolehan skor sebesar 20.11%, indikator ketepatan waktu didominasi oleh sub-indikator

penyelesaian tugas dengan perolehan skor sebesar 20.21%, Dari perhitungan sub indikator pada kinerja karyawan bahwa pada indicator komunikasi antar karyawan yang di dominasi oleh sub indikator umpan balik memiliki perolehan skor terbesar dengan jumlah 21.1% dan yang paling terendah adalah pada indikator kemampuan yang di dominasi oleh sub indikator kemampuan bekerja sama dengan perolehan skor sebesar 19.1% (Lampiran 40 halaman 121).

2. Data Kompensasi

Kompensasi memiliki 27 butir pernyataan dalam instrumen penelitian, yang terbagi kedalam 2 indikator yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (proses perhitungan terdapat pada lampiran 21 halaman 102).. Data Kompensasi diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala likert oleh 48 orang karyawan sebagai responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan data terendah 81 dan data tertinggi 115. Dalam perhitungan diperoleh Rata-rata (\bar{x}) sebesar 101,06. Skor maksimal yang dapat diperoleh dari instrument adalah sebesar 135. Berdasarkan skor maksimal ini maka skor kompensasi sebesar 74.86 mengindikasikan bahwa kompensasi baik.

Dalam perhitungan diperoleh Varian (S^2) sebesar 53.336 dan simpangan baku (S) sebesar 7.303. (dapat dilihat pada perhitumgam lampiran halaman).

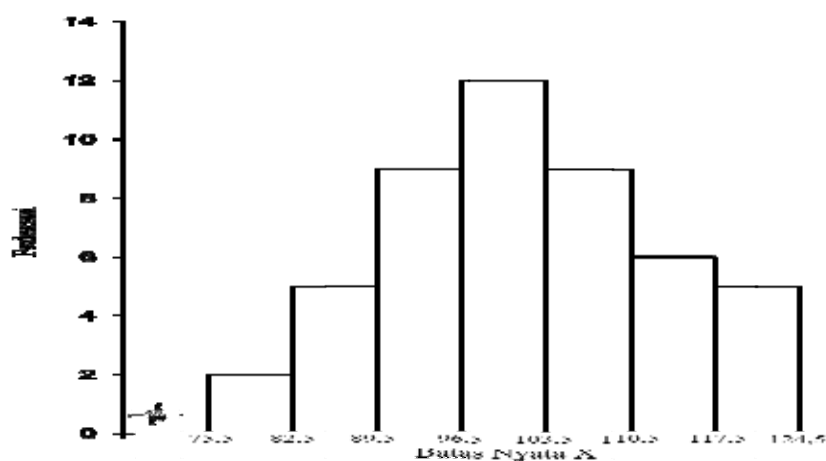
Distribusi data Kompensasi dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 34, banyaknya kelas interval 7 , panjang interval 5 (proses penghitungan terdapat pada lampiran 15 halaman 96).

Tabel IV.4 Distribusi Frekuensi Kompensasi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
81 - 85	80.5	85.5	2	3.1%
86 - 90	85.5	90.5	3	4.7%
91 - 95	90.5	95.5	9	14.1%
96 - 100	95.5	100.5	18	28.1%
101 - 105	100.5	105.5	17	26.6%
106 - 110	105.5	110.5	10	15.6%
111 - 115	110.5	115.5	5	7.8%
Jumlah			64	100%

Sumber: Data primer diolah,2013

Untuk mempermudah penafsiran data Kompensasi maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram.



Gambar IV.2 Grafik Histogram Kompensasi

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kompensasi yaitu 18 terletak pada interval kelas ke- 4 yakni antara 96 - 100 dengan frekuensi relatif sebesar 28.1%. Dan frekuensi terendahnya adalah 2 yaitu terletak pada interval kelas ke-1 yakni 81 - 85 dengan frekuensi relatif 3.1%

Tabel IV.5
Perhitungan Indikator Yang Dominan Pada
Kompensasi

No.	Indikator	Jumlah	N	Rata-rata	%
1	Kompensasi finansial	3785	20	189.25	55.41%
2	Kompensasi non finansial	1066	7	152.29	44.89%
	jumlah	4851	27		100%

Sumber: Data primer diolah,2013

Hasil perhitungan indikator yang dominan pada kompensasi, diketahui bahwa kompensasi finansial merupakan indikator yang memiliki skor tertinggi sebesar 55.41% yang berarti kinerja karyawan Koperasi Pegawai BULOG dipengaruhi oleh kompensasi finansial yang meliputi gaji/upah, insentif, bonus, tunjangan.

Sedangkan skor terendah dimiliki oleh indikator kompensasi non finansial sebesar 44.59% yang berarti bahwa kinerja karyawan Koperasi Pegawai BULOG kurang didukung dalam hal kompensasi non finansial yang meliputi asuransi, perhatian dari pimpinan, dan bantuan sosial. (Lampiran 37 halaman 118)

Tabel IV.6
Perhitungan Sub-Indikator Yang Dominan Pada
Kompensasi

No.	Indikator	Sub Indikator	%
1	Kompensasi Finansial	Gaji/upah	15.87%
		Insentif	15,3%
		Bonus	13,6%
		Tunjangan	17,43%
2	Kompensasi Non Finansial	Asuransi	12,6%
		Perhatian dari pimpinan	12.5%
		Bantuan Sosial	12,7%
Jumlah			100%

Sumber: Data primer diolah,2013

Selain itu, perhitungan sub-indikator yang dominan pada kompensasi juga telah dilakukan. Diketahui bahwa indikator kompensasi Non Finansial yang dimiliki karyawan di dominasi oleh sub-indikator bantuan sosial dengan perolehan skor terbesar 12,7%, kompensasi finansial didominasi oleh sub-indikator tunjangan 17,43%, jadi kesimpulannya pada koperasi Pegawai BULOG bahwa pada Kompensasi Finansial pada sub indikator tunjangan paling berpengaruh pada kinerja karyawan. Kompensasi non finansial dengan sub indikator yang meliputi bantuan sosial merupakan sub indikator yang paling mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Pegawai BULOG. (Lampiran 38 halaman 119).

B. Analisis Data

1. Pengujian Persyaratan Analisis

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X

Pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sampel sebanyak 48 orang responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan Uji Liliefors, $L_{hitung} (L_o) = 0.052 < L_{tabel} (L_t) = 0,128$ ini berarti bahwa $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, berarti penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis. (Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada lampiran 42 halaman 124).

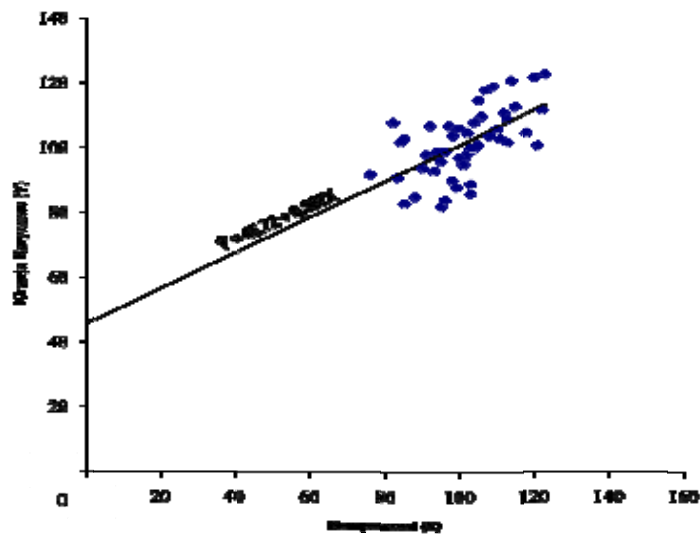
2. Persamaan Garis Regresi, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

a. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kepuasan kerja karyawan dengan komunikasi organisasi menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,552 dan konstanta sebesar 45.72 Dengan demikian bentuk pengaruh antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan, memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 45.72 + 0.552 X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan

bahwa setiap kenaikan satu skor kompensasi akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar skor pada konstanta

Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} = 45.72 + 0.552 X$ dilukiskan pada gambar 4.3 berikut ini:



Gambar IV.3 Grafik Persamaan Garis Regresi

b. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berguna untuk mengetahui besar kecilnya atau kuat lemahnya hubungan antara variabel X dan Y. Perhitungan koefisien korelasi ini menggunakan rumus *Product Moment* dari Pearson didapat tingkat keterkaitan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,595$. (proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 34 halaman 115).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan serta korelasi antara kedua variabel tersebut.

c. Koefisien Determinasi

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau persentase variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 0,3536. Hal ini berarti bahwa 35,36% dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi kinerja karyawan ditentukan oleh kompensasi sebesar 35,36% . (proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 36 halaman 117)

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Dan Linearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak.

Dengan kriteria pengujian terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dikatakan berarti jika berhasil menolak H_0 . Dari hasil perhitungan uji keberartian regresi dengan menggunakan tabel ANAVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,94 dan F_{tabel} sebesar 2,08 dengan dk pembilang $(k-2) = 35$ dan dk penyebut $(n-k) = 11$, pada taraf kesalahan 5% diperoleh angka 0,94 karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut berarti atau dengan kata lain hubungan antara kompensasi dengan Kinerja Karyawan adalah berarti atau signifikan.

Untuk uji linearitas regresi digunakan untuk kriteria pengujian terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ sehingga regresi dikatakan linear jika berhasil menerima H_0 .

Tabel IV.7 Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	48	502132.00			
Regresi (a)	1	496947.00			
Regresi (b/a)	1	1833.62	1833.62	25.17	4.05
Sisa	46	3351.38	72.86		
Tuna Cocok	35	2514.71	71.85		
Galat Kekeliruan	11	836.67	76.06	0.94	2.08

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

dk = Derajat Kebebasan

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

*) Regresi berarti ($F_{hitung} = 25,17 > F_{tabel} = 4,05$)

^{NS} Regresi Linier ($F_{hitung} = 0,94 < F_{tabel} = 2,08$)

Dari hasil perhitungan uji linearitas dengan menggunakan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} = 0,94$ sedangkan $F_{tabel} = 2,08$. Hal ini menunjukkan

bahwa $F_h < F_t$ yang berarti regresi linier. Dengan dk pembilang 27 dan dk penyebut 11 pada taraf kesalahan 5% diperoleh angka 2,61, karena $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linear. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.3

b. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Untuk menguji keberartian hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan dengan menggunakan Uji t pada taraf kesalahan 5% dk (n-2). Hipotesis objektif (H_0) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan, dan hipotesis alternatif (H_1) menyatakan terdapat hubungan yang berarti antara Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengujianya adalah terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan pengujian keberartian koefisien korelasi antara Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y), didapat t_{hitung} sebesar 5,02 (proses perhitungan pada lampiran 44 halaman 129), dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2) = (76-2) = 74 sebesar 1,67. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya Kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan

C. Interpretasi Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, diketahui adanya pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai BULOG. Diperoleh rata-rata skor sebesar 101,75 (Lampiran 21 halaman 102). Apabila dilihat dari skor rata-rata responden tersebut adalah 135

dari skor maksimal, yang berarti rata-rata variabel X (kompensasi) dari para responden adalah $(101,48 \times 100\% / 135 = 75,17\%)$. Hasil penelitian menggambarkan variabel X (kompensasi) adalah baik yaitu sebesar 75,17%. Sedangkan berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh rata-rata skor sebesar 101,06 (Lampiran 21 halaman 102). Apabila dilihat dari skor maksimal yang bisa diperoleh oleh seseorang responden yaitu maka skor rata-rata responden tersebut adalah 130 dari skor maksimal, yang berarti rata-rata variabel Y (kinerja karyawan) dari responden adalah, $(101,75 \times 100\% / 130 = 78,27\%)$. Hasil penelitian menggambarkan variabel Y (kinerja karyawan) adalah baik yaitu sebesar 78,27%.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi bukan secara kebetulan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan antara taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 45.72 + 0.552 X$ yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar satu skor kompensasi dapat menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.552 pada konstanta 45.72.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui adanya pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi pegawai BULOG. Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor kompensasi dengan kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} 5,02$ dan $t_{tabel} = 1,67$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,595$ adalah signifikan. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan

cukup erat. Artinya dapat dikatakan bahwa terlihat pengaruh yang baik antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, makin rendah kompensasi, makin rendah pula kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang tinggi maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya serta menyelesaikan tugasnya dengan lebih mudah dan memberikan hasil yang baik. Dampaknya adalah karyawan akan lebih menyukai dan senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi secara nyata dapat menentukan kinerja karyawan.

Besarnya variasi variabel kinerja karyawan terhadap kompensasi dapat diketahui dengan hasil koefisien determinasi 0,3536 hal ini berarti sebesar 35,36% variasi kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kompensasi (X).

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya, yang menunjukkan apabila kompensasi ditingkatkan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Arlan Adinata). Namun demikian, perlu diingat bahwa kinerja karyawan secara teoritis memiliki indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan komunikasi antar karyawan. Oleh karena itu, interpretasi penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan

kinerja pada penyelesaian tugas mereka. Kompensasi yang baik akan memberi rasa yang nyaman pada setiap karyawan, sebab mereka masing-masing mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan dalam rutinitas kerjanya

apabila pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan telah tercukupi di lingkungan kerja mereka. artinya kompensasi yang baik dan efektif didalam koperasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Sementara Kinerja Karyawan dipengaruhi pula oleh banyak faktor, seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan komunikasi antar karyawan
2. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar seperti yang diharapkan.
3. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti untuk dapat melakukan penelitian yang lebih dalam.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data empiris yang telah dikumpulkan serta hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan di bab sebelumnya, maka penelitian ini telah berhasil mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memberikan kesimpulan tentang adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, atau dapat dinyatakan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik dan meningkat kinerja karyawan .

B. Implikasi

Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian koperasi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan dengan pemberian kompensasi. Dalam pemberian kompensasi pada karyawan perlu diperhatikan beberapa kriteria penilaian kinerja karyawan, yaitu pertama *Quality of work* (Kualitas Kerja) dalam hal ini karyawan diharapkan dapat mampu dalam memahami pekerjaan yang diberikan sehingga kualitas kerja yang dihasilkan karyawan baik. Kedua *Promptness* (ketepatan waktu) dalam hal ini karyawan harus dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam penyelesaian tugas. Ketiga *Capability* (Kemampuan) dalam hal ini karyawan harus mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam tugasnya dan bekerja sama serta meningkatkan kemampuan dalam bidangnya masing-

masing demi kemajuan koperasi. Keempat *Initiative* (Inisiatif) dalam hal ini karyawan harus mampu menemukan ide-ide yang dapat mengembangkan koperasi kearah yang lebih baik misalnya karyawan mengikuti perkembangan teknologi untuk menyesuaikan dengan tuntutan kerja. Yang kelima *Communication* (Komunikasi) dalam hal ini karyawan harus mampu mengkomunikasikan dalam hal urusan pekerjaan baik melaporkan hasil kerja kepada pimpinan ataupun komunikasi yang baik dalam hal pekerjaan sesama karyawan.

Melalui perhitungan dan sub indikator dominan, variabel kinerja karyawan pada indikator komunikasi antar karyawan memiliki skor 21,07% dengan sub indikator umpan balik jumlah yang diterima dan kelayakan 21.1%. Selain itu indikator Inisiatif 19,47 % dengan sub indikator solusi pintar jumlah yang diterima dan kelayakan 19.5% serta indikator kemampuan 19,14 % dengan sub indikator kemampuan bekerja sama jumlah yang diterima dan kelayakan 19,1%. Berdasarkan perhitungan pada kinerja karyawan bahwa pada indikator komunikasi antar karyawan yang didominasi oleh sub indicator umpan balik memiliki pengaruh yang besar pada kompensasi bahwa indikator inilah dapat dilihat bahwa untuk mendapatkan kompensasi yang maksimal diperlukan komunikasi dan umpan balik yang baik antar karyawan dan kinerja karyawan tersebut dilihat dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama karena dalam hal ini jika karyawan tidak mampu bekerja sama maka kinerjanya pun tidak maksimal. Selanjutnya karyawan pun memiliki inisiatif yang tinggi untuk menemukan solusi pintar dalam menemukan solusi pintar dalam masalah yang dihadapi. Karyawan juga harus memiliki komunikasi yang baik, baik komunikasi

antar teman sejawat maupun komunikasi kepada pimpinan. Sedangkan pada variabel kompensasi, pada indikator kompensasi finansial memiliki skor 55.41% dengan sub indikator tunjangan memiliki skor 29.44%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan akan mengeluarkan kinerja terbaiknya dengan adanya kompensasi finansial yang baik yaitu dengan berupa tunjangan yang layak dan memadai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya disamping gaji dan upah yang diterima

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian di atas, maka dapat diajukan beberapa saran yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yakni :

- 1.) Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya koperasi meningkatkan kompensasi, khususnya yang finansial yang meliputi gaji/upah, insentif, bonus, dan tunjangan.
- 2.) Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka koperasi hendaknya:
 - a. Dari segi kemampuan karyawan hendaknya dapat meningkatkan kemampuannya dalam pengembangan dan karirnya sehingga ada kelarasan antara kinerja dan kompensasi yang diberikan.
 - b. Karyawan di koperasi Pegawai BULOG selaku pelaku yang menggerakkan roda perputaran sirkulasi harus memaksimalkan keuntungan yang ada di koperasi salah satunya SHU (Sisa Hasil Usaha).

3. Untuk meningkatkan kompensasi maka koperasi hendaknya:
 - a. Koperasi sebagai badan usaha yang di pimpin oleh manager koperasi, pemimpin harus memberikan perhatian lebih kepada karyawannya .dari segi materiil dan moril agar karyawan merasa diperhatikan sehingga karyawan merasa di perhatikan dan bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya
 - b. Koperasi juga harus memberikan asuransi yang bisa dimanfaatkan oleh karyawan agar karyawan dapat mengeluarkan kinerja terbaiknya.
4. Dengan pemberian kompensasi yang baik dari segi finansial maupun non finansial karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam menggali ide baru untuk mencari solusi yang kreatif melakukan cara yang baru untuk melakukan pekerjaan dan sikap dan berperilaku sesama karyawan maupun dengan pimpinan, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam melakukan. Dengan kompensasi tersebut dari kompensasi financial dan komunikasi yang baik antar karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifinal Chaniago, 1990. *Perkoperasian Indonesia* Bandung:Aksara
- Arrizal. 1999. “Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai.” *Kajian Bisnis*, No. 17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Byars, Lloyd L, Leslie W.Rue. 2002. *Human Resource Management*. United State: The Mcgraw Hill Companies.
- Darma, Agus. 2000. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Dessler, Gary. 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks,
- Djaali dan Muljono, Pudji. 2008. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta : Grasindo.
- Gomes, Cardoso, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hans Muenkher, 1990. *Pengantar Hukum Koperasi* Bandung: UNPAD.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrati, Martha, Ignatia. “Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Jiwa Kewirausahaan Terkait Kinerja Keuangan UKM”, *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 10 No.1 Maret 2010.
- Husaini U dan Purnomo S. 2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ima Suwandi, 1990. *Koperasi Organisasi Ekonomi Yang Berwatak Sosial*.Jakarta: Bharta Karya Aksara.
- Jackson, Schulerdan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*.Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Pratu, Anur. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2003. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Bandung: Rineka Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Sjafri, Tb. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, L Robert dan John H.Jackson. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanto dan Sutrisno. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 2 No. 1 Desember 2007.*" Surakarta: Dinas Pendapatan Daerah.
- Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Norita. 2009. "Pengaruh Seleksi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kualitas Manajer Pemasaran. *Jurnal Manajemen Indonesia Vol.4 No.3 Oktober 2004 77: 78.*" Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Pitoyo. 1993. *Performance Improvement Planning*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Prawirosatono, Suryadi. 2001. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPPE.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robinson, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*, Jilid II, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, J Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Supranto,J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Soedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.

- Umar, Husein. 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veitzhal, Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Withmore, John. 2002. *Coaching For Performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kerja*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Umum.

LAMPIRAN 1

Uji Coba Instrumen Variabel X
Kompensasi

No. Resp.	Butir Pernyataan																														X total	X total ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	3	2	4	4	5	5	3	4	5	124	15376
2	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	125	15625	
3	5	5	4	4	5	4	3	3	5	2	4	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	129	16641	
4	5	5	2	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	112	12544	
5	3	4	5	4	4	2	4	2	4	5	3	4	4	3	4	5	4	2	5	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	110	12100	
6	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	114	12996	
7	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	5	4	112	12544	
8	5	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	2	4	3	5	5	5	4	4	4	125	15625	
9	5	5	4	5	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	140	19600	
10	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	141	19881	
11	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	143	20449	
12	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	2	4	5	5	4	4	5	4	126	15876	
13	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	135	18225	
14	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	4	2	3	4	5	5	5	5	5	127	16129	
15	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	118	13924	
16	4	5	4	5	5	4	4	2	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	124	15376	
17	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	131	17161	
18	3	5	2	2	4	3	4	3	4	2	3	5	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	99	9801	
19	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	2	2	2	4	4	4	2	4	4	101	10201	
20	4	4	2	4	5	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	117	13689	
21	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	137	18769	
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	139	19321	
23	5	5	2	4	5	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	113	12769	
24	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	114	12996	
25	4	3	2	4	4	4	5	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	107	11449	
26	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	123	15129	
27	4	5	4	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	139	19321	
28	5	4	2	3	5	4	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	5	124	15376	
29	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	138	19044	
30	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	133	17689	
ΣXi	129	135	117	127	141	125	105	92	127	109	123	139	134	112	135	136	131	92	138	133	134	113	95	109	130	137	134	121	134	133	3720	465626	
ΣXi ²	575	619	497	553	669	533	395	306	549	435	515	651	610	438	615	628	581	320	642	597	606	459	333	415	576	633	610	507	606	597			

LAMPIRAN 2

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X (Kompensasi)**

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	ΣX^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	129	575	16147	20.30	151.00	4346.00	0.508	0.361	Valid
2	135	619	16867	11.50	127.00	4346.00	0.568	0.361	Valid
3	117	497	14740	40.70	232.00	4346.00	0.552	0.361	Valid
4	127	553	15952	15.37	204.00	4346.00	0.789	0.361	Valid
5	141	669	17599	6.30	115.00	4346.00	0.695	0.361	Valid
6	125	533	15659	12.17	159.00	4346.00	0.691	0.361	Valid
7	105	395	13014	27.50	-6.00	4346.00	-0.017	0.361	Drop
8	92	306	11504	23.87	96.00	4346.00	0.298	0.361	Drop
9	127	549	15885	11.37	137.00	4346.00	0.616	0.361	Valid
10	109	435	13751	38.97	235.00	4346.00	0.571	0.361	Valid
11	123	515	15395	10.70	143.00	4346.00	0.663	0.361	Valid
12	139	651	17332	6.97	96.00	4346.00	0.552	0.361	Valid
13	134	610	16771	11.47	155.00	4346.00	0.694	0.361	Valid
14	112	438	13928	19.87	40.00	4346.00	0.136	0.361	Drop
15	135	615	16859	7.50	119.00	4346.00	0.659	0.361	Valid
16	136	628	16982	11.47	118.00	4346.00	0.529	0.361	Valid
17	131	581	16401	8.97	157.00	4346.00	0.795	0.361	Valid
18	92	320	11647	37.87	239.00	4346.00	0.589	0.361	Valid
19	138	642	17227	7.20	115.00	4346.00	0.650	0.361	Valid
20	133	597	16613	7.37	121.00	4346.00	0.676	0.361	Valid
21	134	606	16722	7.47	106.00	4346.00	0.588	0.361	Valid
22	113	459	14261	33.37	249.00	4346.00	0.654	0.361	Valid
23	95	333	11969	32.17	189.00	4346.00	0.505	0.361	Valid
24	109	415	13702	18.97	186.00	4346.00	0.648	0.361	Valid
25	130	576	16268	12.67	148.00	4346.00	0.631	0.361	Valid
26	137	633	17098	7.37	110.00	4346.00	0.615	0.361	Valid
27	134	610	16768	11.47	152.00	4346.00	0.681	0.361	Valid
28	121	507	15207	18.97	203.00	4346.00	0.707	0.361	Valid
29	134	606	16736	7.47	120.00	4346.00	0.666	0.361	Valid
30	133	597	16622	7.37	130.00	4346.00	0.727	0.361	Valid

LAMPIRAN 3

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X (Kompensasi)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 3720
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 465626
3. Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 465626 - \frac{3720^2}{30} = 4346.00$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 129
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $4^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 5^2$
= 575
6. Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 575 - \frac{129^2}{30} = 20.30$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
= $(4 \times 124) + (5 \times 125) + (5 \times 129) + \dots + (5 \times 133)$
= 16147
8. Kolom $\Sigma x.x_t$ = $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 16147 - \frac{129 \times 3720}{30}$
= 151.00
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{151.00}{\sqrt{20.30 \cdot 4346.00}} = 0.508$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X Valid
Kompensasi**

LAMPIRAN 4

No. Resp.	Butir Pernyataan																											X total	X total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	2	4	4	5	5	3	4	5	113	12769
2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	113	12769
3	5	5	4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	120	14400
4	5	5	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	102	10404
5	3	4	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	5	4	2	5	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	101	10201
6	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	102	10404
7	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	5	4	102	10404
8	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	2	4	3	5	5	5	4	4	4	115	13225
9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	130	16900
10	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	128	16384
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	133	17689
12	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4	4	5	2	4	5	5	4	4	5	4	115	13225
13	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	125	15625
14	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	2	3	4	5	5	5	5	5	116	13456
15	2	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	107	11449
16	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	114	12996
17	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	120	14400
18	3	5	2	2	4	3	4	2	3	5	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	89	7921
19	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	2	2	4	4	4	2	4	4	93	8649
20	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	108	11664
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	129	16641
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	128	16384
23	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	105	11025
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	106	11236
25	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	95	9025
26	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	112	12544
27	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	128	16384
28	5	4	2	3	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	5	113	12769
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	128	16384
30	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	121	14641
ΣX	129	135	117	127	141	125	127	109	123	139	134	135	136	131	92	138	133	134	113	95	109	130	137	134	121	134	133	3411	391967
ΣX_i²	575	619	497	553	669	533	549	435	515	651	610	615	628	581	320	642	597	606	459	333	415	576	633	610	507	606	597		

LAMPIRAN 5

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X (Kompensasi)**

$$\Sigma X_t = 3411$$

$$\Sigma X_t^2 = 391967$$

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_t$	Σx^2	$\Sigma x \cdot x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	129	575	14814	20.30	146.70	4136.30	0.506	0.361	Valid
2	135	619	15478	11.50	128.50	4136.30	0.589	0.361	Valid
3	117	497	13534	40.70	231.10	4136.30	0.563	0.361	Valid
4	127	553	14639	15.37	199.10	4136.30	0.790	0.361	Valid
5	141	669	16145	6.30	113.30	4136.30	0.702	0.361	Valid
6	125	533	14365	12.17	152.50	4136.30	0.680	0.361	Valid
7	127	549	14573	11.37	133.10	4136.30	0.614	0.361	Valid
8	109	435	12631	38.97	237.70	4136.30	0.592	0.361	Valid
9	123	515	14128	10.70	142.90	4136.30	0.679	0.361	Valid
10	139	651	15900	6.97	95.70	4136.30	0.564	0.361	Valid
11	134	610	15389	11.47	153.20	4136.30	0.703	0.361	Valid
12	135	615	15464	7.50	114.50	4136.30	0.650	0.361	Valid
13	136	628	15585	11.47	121.80	4136.30	0.559	0.361	Valid
14	131	581	15050	8.97	155.30	4136.30	0.806	0.361	Valid
15	92	320	10687	37.87	226.60	4136.30	0.573	0.361	Valid
16	138	642	15802	7.20	111.40	4136.30	0.646	0.361	Valid
17	133	597	15238	7.37	115.90	4136.30	0.664	0.361	Valid
18	134	606	15342	7.47	106.20	4136.30	0.604	0.361	Valid
19	113	459	13081	33.37	232.90	4136.30	0.627	0.361	Valid
20	95	333	10991	32.17	189.50	4136.30	0.520	0.361	Valid
21	109	415	12573	18.97	179.70	4136.30	0.642	0.361	Valid
22	130	576	14928	12.67	147.00	4136.30	0.642	0.361	Valid
23	137	633	15685	7.37	108.10	4136.30	0.619	0.361	Valid
24	134	610	15385	11.47	149.20	4136.30	0.685	0.361	Valid
25	121	507	13959	18.97	201.30	4136.30	0.719	0.361	Valid
26	134	606	15353	7.47	117.20	4136.30	0.667	0.361	Valid
27	133	597	15248	7.37	125.90	4136.30	0.721	0.361	Valid

LAMPIRAN 6

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X
Kompensasi**

No.	Varians
1	0.68
2	0.38
3	1.36
4	0.51
5	0.21
6	0.41
7	0.38
8	1.30
9	0.36
10	0.23
11	0.38
12	0.25
13	0.38
14	0.30
15	1.26
16	0.24
17	0.25
18	0.25
19	1.11
20	1.07
21	0.63
22	0.42
23	0.25
24	0.38
25	0.63
26	0.25
27	0.25
Σ	14.11

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{575 - \frac{129^2}{30}}{30} = 0.68$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{391967 - \frac{3411^2}{30}}{30} = 137.88$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$$= \frac{27}{27-1} \left(1 - \frac{14.11}{137.9} \right)$$

$$= 0.932$$

Kesimpulan

Dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 -1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi

Tabel Interpretasi

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

LAMPIRAN 7

Uji Coba Instrumen Variabel Y
Kinerja Karyawan

No. Resp.	Butir Pernyataan																														Y total	Y total ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	140	19600	
2	5	4	4	4	5	3	4	5	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	3	3	5	2	4	2	3	5	121	14641	
3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	3	4	4	131	17161	
4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	114	12996	
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	116	13456
6	4	4	5	4	5	3	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	119	14161	
7	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	113	12769
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	119	14161	
9	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	141	19881	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	119	14161	
11	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	125	15625	
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	128	16384	
13	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	2	4	5	3	4	4	4	5	122	14884	
14	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	3	4	5	2	4	124	15376	
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	122	14884	
16	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	139	19321
17	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	134	17956	
18	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	107	11449
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	2	4	5	4	2	2	4	109	11881
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	131	17161	
21	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	143	20449	
22	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	137	18769	
23	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	5	121	14641
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	119	14161	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	144	20736	
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	124	15376	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	146	21316	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	123	15129	
29	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	130	16900	
30	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	126	15876	
ΣY_i	131	125	130	115	132	120	129	128	129	110	121	129	130	128	137	130	128	126	119	139	133	119	127	128	129	125	124	116	119	131	3787	481261	
ΣY_i^2	583	531	578	461	588	492	561	552	565	434	495	561	572	552	633	584	558	536	493	651	597	505	559	568	563	547	522	472	497	579			

LAMPIRAN 8

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	131	583	16643	10.97	106.43	3215.37	0.567	0.361	Valid
2	125	531	15819	10.17	39.83	3215.37	0.220	0.361	Drop
3	130	578	16512	14.67	101.67	3215.37	0.468	0.361	Valid
4	115	461	14631	20.17	114.17	3215.37	0.448	0.361	Valid
5	132	588	16731	7.20	68.20	3215.37	0.448	0.361	Valid
6	120	492	15286	12.00	138.00	3215.37	0.703	0.361	Valid
7	129	561	16370	6.30	85.90	3215.37	0.604	0.361	Valid
8	128	552	16239	5.87	81.13	3215.37	0.591	0.361	Valid
9	129	565	16408	10.30	123.90	3215.37	0.681	0.361	Valid
10	110	434	14061	30.67	175.33	3215.37	0.558	0.361	Valid
11	121	495	15292	6.97	17.77	3215.37	0.119	0.361	Drop
12	129	561	16369	6.30	84.90	3215.37	0.597	0.361	Valid
13	130	572	16508	8.67	97.67	3215.37	0.585	0.361	Valid
14	128	552	16247	5.87	89.13	3215.37	0.649	0.361	Valid
15	137	633	17399	7.37	105.03	3215.37	0.682	0.361	Valid
16	130	584	16552	20.67	141.67	3215.37	0.550	0.361	Valid
17	128	558	16259	11.87	101.13	3215.37	0.518	0.361	Valid
18	126	536	15987	6.80	81.60	3215.37	0.552	0.361	Valid
19	119	493	15190	20.97	168.23	3215.37	0.648	0.361	Valid
20	139	651	17649	6.97	102.57	3215.37	0.685	0.361	Valid
21	133	597	16899	7.37	109.97	3215.37	0.715	0.361	Valid
22	119	505	15049	32.97	27.23	3215.37	0.084	0.361	Drop
23	127	559	16197	21.37	165.37	3215.37	0.631	0.361	Valid
24	128	568	16322	21.87	164.13	3215.37	0.619	0.361	Valid
25	129	563	16399	8.30	114.90	3215.37	0.703	0.361	Valid
26	125	547	15946	26.17	166.83	3215.37	0.575	0.361	Valid
27	124	522	15678	9.47	25.07	3215.37	0.144	0.361	Drop
28	116	472	14809	23.47	165.93	3215.37	0.604	0.361	Valid
29	119	497	15178	24.97	156.23	3215.37	0.551	0.361	Valid
30	131	579	16632	6.97	95.43	3215.37	0.638	0.361	Valid

LAMPIRAN 9

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

1. Kolom ΣY_t = Jumlah skor total = 3787
2. Kolom ΣY_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 481261
3. Kolom Σy_t^2 = $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 481261 - \frac{3787^2}{30} = 3215.37$
4. Kolom ΣY = Jumlah skor tiap butir = 131
5. Kolom ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 5^2 + 3^2 + \dots + 5^2$
 $= 583$
6. Kolom Σy^2 = $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 583 - \frac{131^2}{30} = 10.97$
7. Kolom $\Sigma Y \cdot Y_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (5 \times 140) + (5 \times 121) + (3 \times 121) + \dots + (5 \times 126)$
 $= 16643$
8. Kolom $\Sigma y \cdot y_t$ = $\Sigma Y \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 16643 - \frac{131 \times 3787}{30}$
 $= 106.43$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma y \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{106.43}{\sqrt{10.97 \cdot 3215.37}} = 0.567$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

LAMPIRAN 10

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid
Kinerja Karyawan**

No. Resp.	Butir Pernyataan																										Y total	Y total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	121	14641
2	5	4	4	5	3	4	5	5	2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	2	2	3	5	107	11449
3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	4	4	112	12544
4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	97	9409
5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	100	10000
6	4	5	4	5	3	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	104	10816
7	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	96	9216
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	11025
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130	16900
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	103	10609
11	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	108	11664
12	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	111	12321
13	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	5	3	4	4	5	108	11664
14	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	2	4	110	12100
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	105	11025
16	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	121	14641
17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	117	13689
18	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	92	8464
19	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	5	2	2	4	92	8464
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	115	13225
21	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124	15376
22	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	119	14161
23	4	4	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	2	5	105	11025
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	10404
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130	16900
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	108	11664
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	128	16384
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	106	11236
29	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	111	12321
30	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	111	12321
ΣY	131	130	115	132	120	129	128	129	110	129	130	128	137	130	128	126	119	139	133	127	128	129	125	116	119	131	3298	365658
ΣY²	583	578	461	588	492	561	552	565	434	561	572	552	633	584	558	536	493	651	597	559	568	563	547	472	497	579		

LAMPIRAN 11

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

$$\Sigma Y_t = 3298$$

$$\Sigma Y_t^2 = 365658$$

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	131	583	14515	10.97	113.73	3097.87	0.617	0.361	Valid
2	130	578	14384	14.67	92.67	3097.87	0.435	0.361	Valid
3	115	461	12764	20.17	121.67	3097.87	0.487	0.361	Valid
4	132	588	14583	7.20	71.80	3097.87	0.481	0.361	Valid
5	120	492	13329	12.00	137.00	3097.87	0.711	0.361	Valid
6	129	561	14264	6.30	82.60	3097.87	0.591	0.361	Valid
7	128	552	14155	5.87	83.53	3097.87	0.620	0.361	Valid
8	129	565	14307	10.30	125.60	3097.87	0.703	0.361	Valid
9	110	434	12263	30.67	170.33	3097.87	0.553	0.361	Valid
10	129	561	14268	6.30	86.60	3097.87	0.620	0.361	Valid
11	130	572	14389	8.67	97.67	3097.87	0.596	0.361	Valid
12	128	552	14164	5.87	92.53	3097.87	0.686	0.361	Valid
13	137	633	15166	7.37	105.13	3097.87	0.696	0.361	Valid
14	130	584	14437	20.67	145.67	3097.87	0.576	0.361	Valid
15	128	558	14175	11.87	103.53	3097.87	0.540	0.361	Valid
16	126	536	13938	6.80	86.40	3097.87	0.595	0.361	Valid
17	119	493	13256	20.97	173.93	3097.87	0.682	0.361	Valid
18	139	651	15381	6.97	100.27	3097.87	0.683	0.361	Valid
19	133	597	14729	7.37	107.87	3097.87	0.714	0.361	Valid
20	127	559	14119	21.37	157.47	3097.87	0.612	0.361	Valid
21	128	568	14230	21.87	158.53	3097.87	0.609	0.361	Valid
22	129	563	14299	8.30	117.60	3097.87	0.733	0.361	Valid
23	125	547	13896	26.17	154.33	3097.87	0.542	0.361	Valid
24	116	472	12921	23.47	168.73	3097.87	0.459	0.361	Valid
25	119	497	13230	24.97	147.93	3097.87	0.532	0.361	Valid
26	131	579	14496	6.97	94.73	3097.87	0.645	0.361	Valid

LAMPIRAN 12

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
Kinerja Karyawan**

No.	Varians
1	0.37
2	0.49
3	0.67
4	0.24
5	0.40
6	0.21
7	0.20
8	0.34
9	1.02
10	0.21
11	0.29
12	0.20
13	0.25
14	0.69
15	0.40
16	0.23
17	0.70
18	0.23
19	0.25
20	0.71
21	0.73
22	0.28
23	0.87
24	0.78
25	0.83
26	0.23
Σ	11.80

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{583 - \frac{131^2}{30}}{30} = 0.37$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{365658 - \frac{3298^2}{30}}{30} = 103.26$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{26}{26-1} \left(1 - \frac{11.80}{103.3} \right)$$

$$= 0.921$$

Kesimpulan

Dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 -1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi

Tabel Interpretasi

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800 - 1, 000	Sangat Tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

LAMPIRAN 13

Data Penelitian
Variabel X (Kompensasi)

No. Resp.	Butir Pernyataan																											Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	2	4	3	4	2	5	5	4	5	2	4	3	4	4	3	4	4	99
2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	4	4	3	2	4	3	2	3	4	111	
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	100	
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	111	
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	4	2	2	105	
6	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	102	
7	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	97	
8	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	2	3	2	4	5	4	5	4	4	2	4	3	4	4	100	
9	2	4	4	3	2	2	5	3	2	2	4	4	2	4	4	2	4	5	5	4	2	2	2	2	3	3	4	85	
10	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	105	
11	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	2	3	2	2	2	2	101	
12	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	2	3	4	3	4	3	5	4	4	5	2	4	4	2	2	4	3	99	
13	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	2	4	105	
14	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	2	4	3	4	5	3	4	3	4	2	4	2	93	
15	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	2	4	3	4	2	5	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4	93	
16	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	4	113	
17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	104	
18	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	2	2	2	4	2	4	2	103	
19	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	2	4	114	
20	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	98	
21	4	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	106	
22	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	104	
23	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	105	
24	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	107	
25	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	100	
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
27	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4	3	5	4	3	4	5	2	4	3	3	4	4	4	105	
28	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	5	3	4	3	4	5	5	3	2	2	4	3	4	3	4	96	
29	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	2	2	2	4	2	109	
30	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	2	3	2	4	4	3	5	5	5	5	3	2	3	4	4	2	3	99	
31	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	2	2	4	2	2	2	4	108	
32	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	107	
33	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
34	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	2	98	
35	4	5	5	4	4	2	2	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	5	4	5	2	2	4	3	4	3	4	99	
36	5	5	5	4	5	3	2	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	100	
37	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	2	2	5	3	4	3	2	4	5	4	5	2	2	4	3	3	3	93	
38	5	3	5	5	5	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	3	4	2	4	2	102	
39	5	5	5	4	3	4	2	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	2	4	5	2	3	3	4	2	3	2	100	
40	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	5	2	3	2	3	2	3	3	81	
41	5	3	4	4	2	2	2	3	5	3	2	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	2	3	2	2	4	4	96	
42	4	3	5	3	5	2	2	4	4	4	2	5	4	2	3	2	5	4	5	5	2	2	4	4	2	2	2	91	
43	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	2	3	91	
44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	4	4	5	5	4	5	2	2	3	2	4	2	2	107	
45	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	3	5	4	4	2	5	4	5	5	4	2	4	3	3	4	2	106	
46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	2	4	2	2	2	3	3	3	93	
47	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	2	4	4	4	2	4	5	5	5	4	3	2	3	3	4	4	100	
48	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	2	2	5	4	5	5	3	2	2	4	2	3	3	88	
Σ	214	194	209	200	183	174	168	183	205	194	159	170	198	163	175	154	211	211	207	213	153	153	150	156	147	151	156	4851	

LAMPIRAN 14

Data Penelitian
Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Resp.	Butir Pernyataan																										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	96
2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	109	
3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	105	
4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	3	5	4	4	2	4	2	103	
5	2	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	2	5	5	4	5	112	
6	4	5	4	4	2	4	5	3	5	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3	5	3	5	4	5	4	104	
7	2	2	4	4	4	4	5	2	5	2	2	4	2	5	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4	2	93	
8	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	84	
9	2	4	2	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	5	4	4	4	91	
10	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	110	
11	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	5	2	5	5	5	4	98	
12	2	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	86	
13	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	5	4	4	5	5	89	
14	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	2	2	5	5	4	3	5	4	5	5	107	
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	99	
16	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	102	
17	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	4	4	3	2	100	
18	4	5	4	4	2	4	5	3	5	5	3	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	105	
19	3	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	5	5	111	
20	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	107	
21	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	121	
22	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	5	2	4	4	5	4	106	
23	3	2	3	5	5	3	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	2	3	4	101	
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	108	
25	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	2	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	97	
26	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	2	5	2	5	5	5	113	
27	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	118	
28	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	98	
29	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	122	
30	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	4	85	
31	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	123	
32	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	115	
33	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	4	90	
34	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	82	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	5	99	
36	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	5	100	
37	2	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	102	
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	119	
39	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	5	3	5	5	5	4	106	
40	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	2	2	2	4	2	4	4	3	4	2	3	4	92	
41	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	94	
42	2	3	4	4	2	4	3	4	2	4	5	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	4	4	83	
43	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	2	5	2	2	3	4	3	4	4	5	5	5	103	
44	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	5	3	2	3	4	3	4	3	5	4	4	101	
45	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	104	
46	2	5	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	4	4	3	88	
47	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	2	2	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	3	95	
48	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	108	
Σ	161	200	195	197	179	185	207	201	209	201	197	195	183	174	188	168	170	177	171	189	163	196	187	194	197	200	4884

LAMPIRAN 15

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X (Kompensasi)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 115 - 81 \\ &= 34 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 76 \\ &= 1 + (3,3) 1,88 \\ &= 1 + 6,21 \\ &= 7,21 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{34}{7} = 4.857 \text{ (ditetapkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
81 - 87	80.5	87.5	2	4.2%
88 - 94	87.5	94.5	7	14.6%
95 - 101	94.5	101.5	16	33.3%
102 - 108	101.5	108.5	17	35.4%
109 - 115	108.5	115.5	6	12.5%
116 - 122	115.5	122.5	0	0.0%
123 - 129	122.5	129.5	0	0.0%
Jumlah			48	100%

LAMPIRAN 16

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 123 - 82 \\ &= 41 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 76 \\ &= 1 + (3,3) 1,88 \\ &= 1 + 6,21 \\ &= 7,21 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

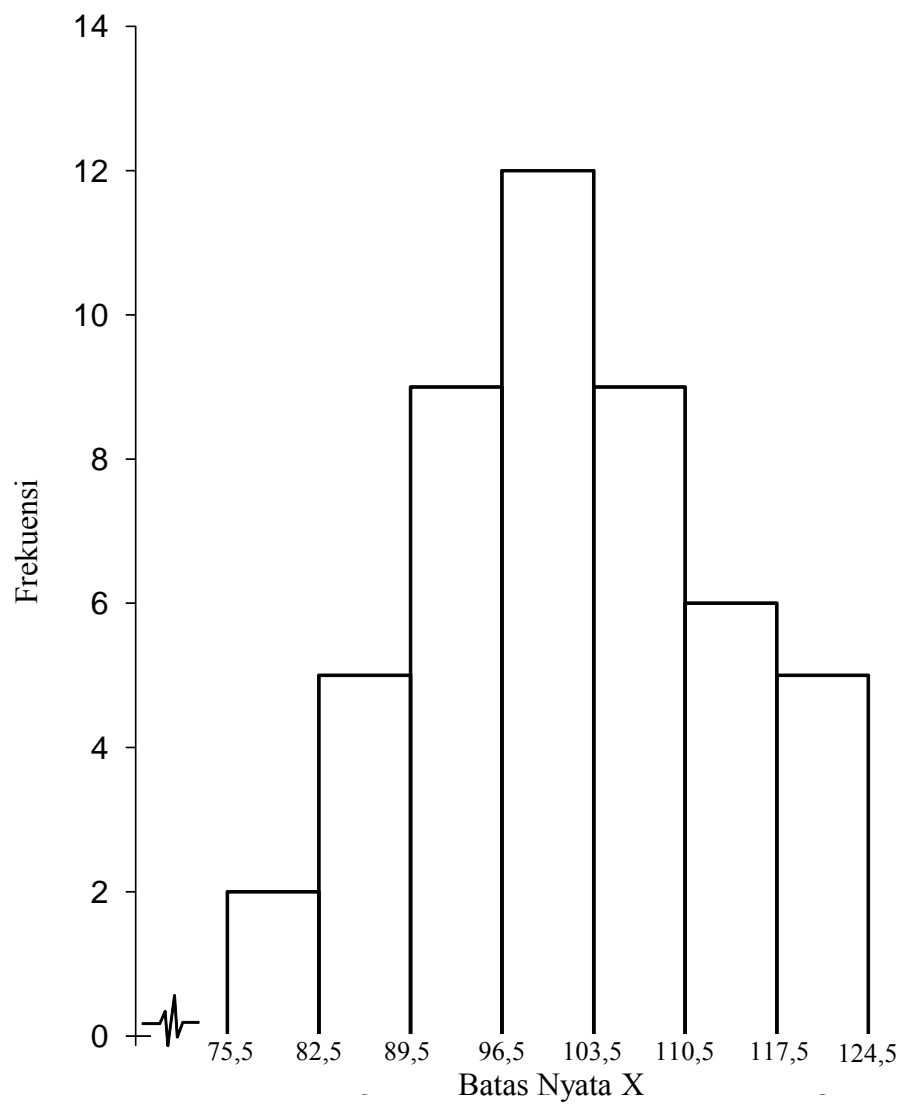
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{41}{7} = 5.86 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

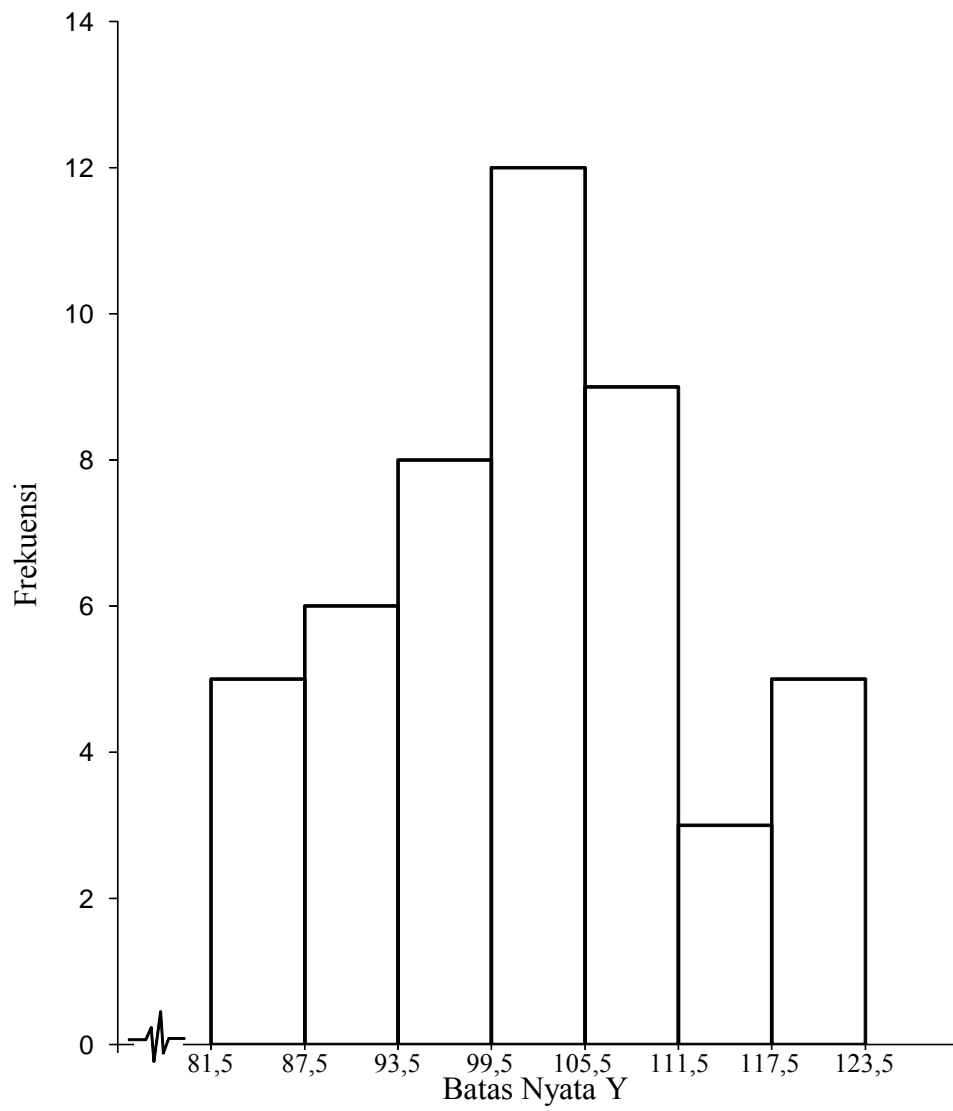
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
82 - 87	81.5	87.5	5	10.4%
88 - 93	87.5	93.5	6	12.5%
94 - 99	93.5	99.5	8	16.7%
100 - 105	99.5	105.5	12	25.0%
106 - 111	105.5	111.5	9	18.8%
112 - 117	111.5	117.5	3	6.3%
118 - 123	117.5	123.5	5	10.4%
Jumlah			48	100%

LAMPIRAN 17

**Grafik Histogram
Variabel X**



LAMPIRAN 18

**Grafik Histogram
Variabel Y**

LAMPIRAN 19

**Hasil Data Mentah Variabel X (Kompensasi)
dan Varibel Y (Kinerja Karyawan)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	99	96
2	111	109
3	100	105
4	111	103
5	105	112
6	102	104
7	97	93
8	100	84
9	85	91
10	105	110
11	101	98
12	99	86
13	105	89
14	93	107
15	93	99
16	113	102
17	104	100
18	103	105
19	114	111
20	98	107
21	106	121
22	104	106
23	105	101
24	107	108
25	100	97
26	115	113
27	105	118
28	96	98
29	109	122
30	99	85
31	108	123
32	107	115
33	107	90
34	98	82
35	99	99
36	100	100
37	93	102
38	102	119
39	100	106
40	81	92
41	96	94
42	91	83
43	91	103
44	107	101
45	106	104
46	93	88
47	100	95
48	88	108

LAMPIRAN 20

**Tabel Perhitungan Rata-rata,
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	99	96	-2.06	-5.75	4.25	33.06
2	111	109	9.94	7.25	98.75	52.56
3	100	105	-1.06	3.25	1.13	10.56
4	111	103	9.94	1.25	98.75	1.56
5	105	112	3.94	10.25	15.50	105.06
6	102	104	0.94	2.25	0.88	5.06
7	97	93	-4.06	-8.75	16.50	76.56
8	100	84	-1.06	-17.75	1.13	315.06
9	85	91	-16.06	-10.75	258.00	115.56
10	105	110	3.94	8.25	15.50	68.06
11	101	98	-0.06	-3.75	0.00	14.06
12	99	86	-2.06	-15.75	4.25	248.06
13	105	89	3.94	-12.75	15.50	162.56
14	93	107	-8.06	5.25	65.00	27.56
15	93	99	-8.06	-2.75	65.00	7.56
16	113	102	11.94	0.25	142.50	0.06
17	104	100	2.94	-1.75	8.63	3.06
18	103	105	1.94	3.25	3.75	10.56
19	114	111	12.94	9.25	167.38	85.56
20	98	107	-3.06	5.25	9.38	27.56
21	106	121	4.94	19.25	24.38	370.56
22	104	106	2.94	4.25	8.63	18.06
23	105	101	3.94	-0.75	15.50	0.56
24	107	108	5.94	6.25	35.25	39.06
25	100	97	-1.06	-4.75	1.13	22.56
26	115	113	13.94	11.25	194.25	126.56
27	105	118	3.94	16.25	15.50	264.06
28	96	98	-5.06	-3.75	25.63	14.06
29	109	122	7.94	20.25	63.00	410.06
30	99	85	-2.06	-16.75	4.25	280.56
31	108	123	6.94	21.25	48.13	451.56
32	107	115	5.94	13.25	35.25	175.56
33	107	90	5.94	-11.75	35.25	138.06
34	98	82	-3.06	-19.75	9.38	390.06
35	99	99	-2.06	-2.75	4.25	7.56
36	100	100	-1.06	-1.75	1.13	3.06
37	93	102	-8.06	0.25	65.00	0.06
38	102	119	0.94	17.25	0.88	297.56
39	100	106	-1.06	4.25	1.13	18.06
40	81	92	-20.06	-9.75	402.50	95.06
41	96	94	-5.06	-7.75	25.63	60.06
42	91	83	-10.06	-18.75	101.25	351.56
43	91	103	-10.06	1.25	101.25	1.56
44	107	101	5.94	-0.75	35.25	0.56
45	106	104	4.94	2.25	24.38	5.06
46	93	88	-8.06	-13.75	65.00	189.06
47	100	95	-1.06	-6.75	1.13	45.56
48	88	108	-13.06	6.25	170.63	39.06
Jumlah	4851	4884			2506.81	5185.000

LAMPIRAN 21

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{4851}{48} \\ &= 101.06\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{4884}{48} \\ &= 101.75\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{2506.81}{47} \\ &= 53.336\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{5185.00}{47} \\ &= 110.319\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{53.336} \\ &= 7.303\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{110.319} \\ &= 10.503\end{aligned}$$

LAMPIRAN 22

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	1	81	92	6561	8464	7452
2	2	1	88	108	7744	11664	9504
3	3	1	85	91	7225	8281	7735
4	4	4	93	102	8649	10404	9486
5	5	2	91	83	8281	6889	7553
6			91	103	8281	10609	9373
7	6	4	99	85	9801	7225	8415
8	7	2	96	94	9216	8836	9024
9	8	2	96	98	9216	9604	9408
10	9	4	93	107	8649	11449	9951
11	10	1	97	93	9409	8649	9021
12	11	4	99	99	9801	9801	9801
13	12	4	99	96	9801	9216	9504
14			98	82	9604	6724	8036
15	13	4	93	99	8649	9801	9207
16			100	84	10000	7056	8400
17	14	2	98	107	9604	11449	10486
18	15	2	102	104	10404	10816	10608
19			107	90	11449	8100	9630
20	16	4	93	88	8649	7744	8184
21	17	6	100	97	10000	9409	9700
22			104	106	10816	11236	11024
23	18	6	100	95	10000	9025	9500
24	19	6	100	105	10000	11025	10500
25			101	98	10201	9604	9898
26	20	5	105	89	11025	7921	9345
27			99	86	9801	7396	8514
28			100	100	10000	10000	10000
29	21	2	104	100	10816	10000	10400
30			107	108	11449	11664	11556
31	22	5	105	101	11025	10201	10605
32			107	115	11449	13225	12305
33	23	5	105	110	11025	12100	11550
34	24	5	105	118	11025	13924	12390
35	25	2	106	104	11236	10816	11024
36	26	2	102	119	10404	14161	12138
37	27	6	100	106	10000	11236	10600
38	28	2	111	103	12321	10609	11433
39	29	1	114	111	12996	12321	12654
40	30	1	113	102	12769	10404	11526
41			111	109	12321	11881	12099
42	31	2	106	121	11236	14641	12826
43	32	1	115	113	13225	12769	12995
44	33	1	103	105	10609	11025	10815
45	34	1	109	122	11881	14884	13298
46	35	4	107	101	11449	10201	10807
47	36	5	105	112	11025	12544	11760
48	37	1	108	123	11664	15129	13284
Jumlah	37	111	4851	4884	492761	502132	495324

LAMPIRAN 23

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

n	=	48
ΣX	=	4851
ΣX^2	=	492761
ΣY	=	4884
ΣY^2	=	502132
ΣXY	=	495324

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{4884 \quad 492761 - \quad 4851 \quad 495324}{48 \quad 492761 - \quad 4851^2} \\
 &= \frac{2406644724 \quad - \quad 2402816724}{23652528 \quad - \quad 23532201} \\
 &= \frac{3828000}{120327} \\
 &= 31.8133
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{48 \quad 495324 - \quad 4851 \quad 4884}{48 \quad 492761 - \quad 4851^2} \\
 &= \frac{23775552 \quad - \quad 23692284}{23652528 \quad - \quad 23532201} \\
 &= \frac{83268}{120327} \\
 &= 0.69201
 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 31.81 + 0.692X$$

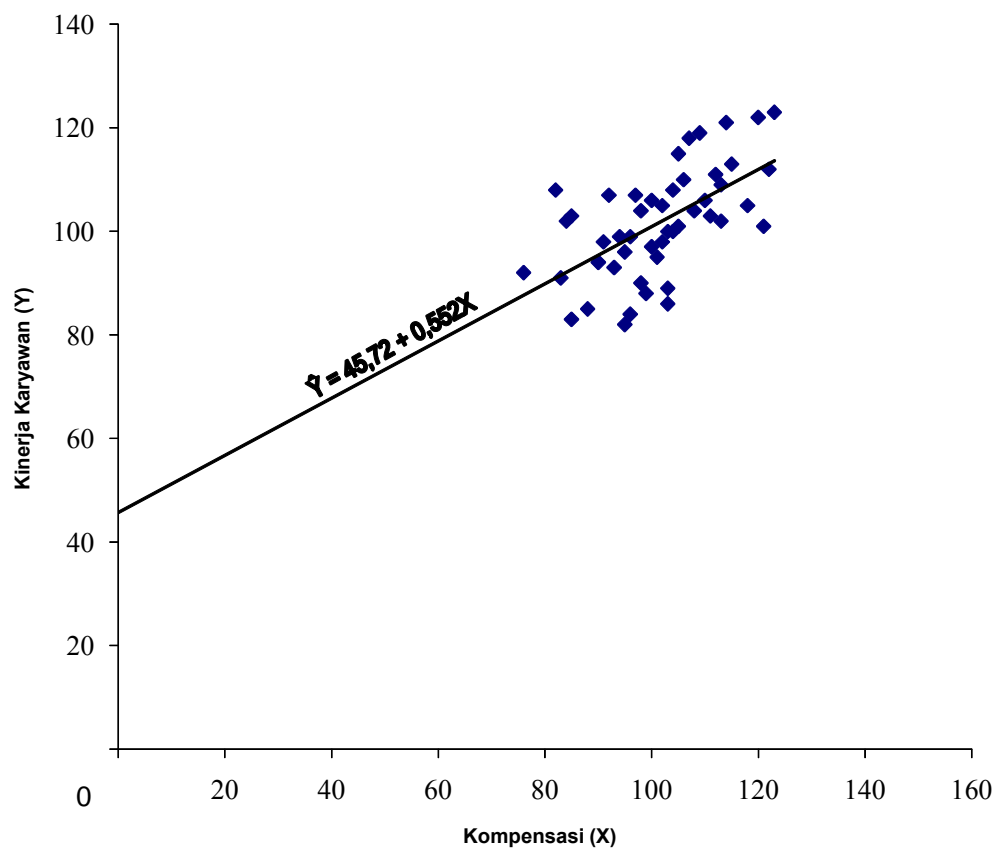
LAMPIRAN 24

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 45,72 + 0,552X$	\hat{Y}
1	81	31.81 + 0.692 . 81	87.866
2	88	31.81 + 0.692 . 88	92.711
3	85	31.81 + 0.692 . 85	90.635
4	93	31.81 + 0.692 . 93	96.171
5	91	31.81 + 0.692 . 91	94.787
6	91	31.81 + 0.692 . 91	94.787
7	99	31.81 + 0.692 . 99	100.323
8	96	31.81 + 0.692 . 96	98.247
9	96	31.81 + 0.692 . 96	98.247
10	93	31.81 + 0.692 . 93	96.171
11	97	31.81 + 0.692 . 97	98.939
12	99	31.81 + 0.692 . 99	100.323
13	99	31.81 + 0.692 . 99	100.323
14	98	31.81 + 0.692 . 98	99.631
15	93	31.81 + 0.692 . 93	96.171
16	100	31.81 + 0.692 . 100	101.015
17	98	31.81 + 0.692 . 98	99.631
18	102	31.81 + 0.692 . 102	102.399
19	107	31.81 + 0.692 . 107	105.859
20	93	31.81 + 0.692 . 93	96.171
21	100	31.81 + 0.692 . 100	101.015
22	104	31.81 + 0.692 . 104	103.783
23	100	31.81 + 0.692 . 100	101.015
24	100	31.81 + 0.692 . 100	101.015
25	101	31.81 + 0.692 . 101	101.707
26	105	31.81 + 0.692 . 105	104.475
27	99	31.81 + 0.692 . 99	100.323
28	100	31.81 + 0.692 . 100	101.015
29	104	31.81 + 0.692 . 104	103.783
30	107	31.81 + 0.692 . 107	105.859
31	105	31.81 + 0.692 . 105	104.475
32	107	31.81 + 0.692 . 107	105.859
33	105	31.81 + 0.692 . 105	104.475
34	105	31.81 + 0.692 . 105	104.475
35	106	31.81 + 0.692 . 106	105.167
36	102	31.81 + 0.692 . 102	102.399
37	100	31.81 + 0.692 . 100	101.015
38	111	31.81 + 0.692 . 111	108.627
39	114	31.81 + 0.692 . 114	110.703
40	113	31.81 + 0.692 . 113	110.011
41	111	31.81 + 0.692 . 111	108.627
42	106	31.81 + 0.692 . 106	105.167
43	115	31.81 + 0.692 . 115	111.395
44	103	31.81 + 0.692 . 103	103.091
45	109	31.81 + 0.692 . 109	107.243
46	107	31.81 + 0.692 . 107	105.859
47	105	31.81 + 0.692 . 105	104.475
48	108	31.81 + 0.692 . 108	106.551

LAMPIRAN 25

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



LAMPIRAN 26

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 45,72 + 0,552X$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	81	92	87.87	4.1335	4.1335	17.0861
2	88	108	92.71	15.2894	15.2894	233.7669
3	85	91	90.63	0.3655	0.3655	0.1336
4	93	102	96.17	5.8294	5.8294	33.9815
5	91	83	94.79	-11.7866	-11.7866	138.9241
6	91	103	94.79	8.2134	8.2134	67.4598
7	99	85	100.32	-15.3227	-15.3227	234.7858
8	96	94	98.25	-4.2467	-4.2467	18.0343
9	96	98	98.25	-0.2467	-0.2467	0.0608
10	93	107	96.17	10.8294	10.8294	117.2751
11	97	93	98.94	-5.9387	-5.9387	35.2681
12	99	99	100.32	-1.3227	-1.3227	1.7496
13	99	96	100.32	-4.3227	-4.3227	18.6859
14	98	82	99.63	-17.6307	-17.6307	310.8418
15	93	99	96.17	2.8294	2.8294	8.0053
16	100	84	101.01	-17.0147	-17.0147	289.5012
17	98	107	99.63	7.3693	7.3693	54.3065
18	102	104	102.40	1.6012	1.6012	2.5640
19	107	90	105.86	-15.8588	-15.8588	251.5026
20	93	88	96.17	-8.1706	-8.1706	66.7593
21	100	97	101.01	-4.0147	-4.0147	16.1181
22	104	106	103.78	2.2172	2.2172	4.9160
23	100	95	101.01	-6.0147	-6.0147	36.1770
24	100	105	101.01	3.9853	3.9853	15.8823
25	101	98	101.71	-3.7067	-3.7067	13.7400
26	105	89	104.47	-15.4748	-15.4748	239.4696
27	99	86	100.32	-14.3227	-14.3227	205.1403
28	100	100	101.01	-1.0147	-1.0147	1.0297
29	104	100	103.78	-3.7828	-3.7828	14.3095
30	107	108	105.86	2.1412	2.1412	4.5846
31	105	101	104.47	-3.4748	-3.4748	12.0743
32	107	115	105.86	9.1412	9.1412	83.5609
33	105	110	104.47	5.5252	5.5252	30.5278
34	105	118	104.47	13.5252	13.5252	182.9309
35	106	104	105.17	-1.1668	-1.1668	1.3615
36	102	119	102.40	16.6012	16.6012	275.6011
37	100	106	101.01	4.9853	4.9853	24.8529
38	111	103	108.63	-5.6269	-5.6269	31.6619
39	114	111	110.70	0.2971	0.2971	0.0882
40	113	102	110.01	-8.0109	-8.0109	64.1748
41	111	109	108.63	0.3731	0.3731	0.1392
42	106	121	105.17	15.8332	15.8332	250.6896
43	115	113	111.39	1.6051	1.6051	2.5762
44	103	105	103.09	1.9092	1.9092	3.6451
45	109	122	107.24	14.7571	14.7571	217.7731
46	107	101	105.86	-4.8588	-4.8588	23.6083
47	105	112	104.47	7.5252	7.5252	56.6285
48	108	123	106.55	16.4492	16.4492	270.5746
Jumlah				0.00		3984.53

LAMPIRAN 27

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku
Regresi $\hat{Y} = 45,72 + 0,552X$

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\
 & &= \frac{0.00}{48} \\
 & &= 0.0000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Varians} &= S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\
 & &= \frac{3984.528}{47} \\
 & &= 84.777
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Simpangan Baku} &= S &= \sqrt{S^2} \\
 & &= \sqrt{84.777} \\
 & &= 9.20745
 \end{aligned}$$

LAMPIRAN 28

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 45,72 + 0,552X$$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (X_i)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ $(X_i - \bar{X}_i)$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-14.3227	-14.3227	-1.5556	0.4394	0.0606	0.0208	0.040
2	-17.6307	-17.6307	-1.9148	0.4719	0.0281	0.0417	0.014
3	-17.0147	-17.0147	-1.8479	0.4671	0.0329	0.0625	0.030
4	-15.4748	-15.4748	-1.6807	0.4535	0.0465	0.0833	0.037
5	-8.1706	-8.1706	-0.8874	0.3106	0.1894	0.1042	0.085
6	-4.8588	-4.8588	-0.5277	0.1985	0.3015	0.1250	0.177
7	-15.8588	-15.8588	-1.7224	0.4573	0.0427	0.1458	0.103
8	-11.7866	-11.7866	-1.2801	0.3997	0.1003	0.1667	0.066
9	-15.3227	-15.3227	-1.6642	0.4515	0.0485	0.1875	0.139
10	-6.0147	-6.0147	-0.6532	0.2422	0.2578	0.2083	0.049
11	-8.0109	-8.0109	-0.8700	0.3078	0.1922	0.2292	0.037
12	1.9092	1.9092	0.2074	0.0793	0.5793	0.2500	0.329
13	-5.9387	-5.9387	-0.6450	0.2389	0.2611	0.2708	0.010
14	-3.7067	-3.7067	-0.4026	0.1554	0.3446	0.2917	0.053
15	-5.6269	-5.6269	-0.6111	0.2291	0.2709	0.3125	0.042
16	-4.0147	-4.0147	-0.4360	0.1664	0.3336	0.3333	0.000
17	-3.7828	-3.7828	-0.4108	0.1591	0.3409	0.3542	0.013
18	-3.4748	-3.4748	-0.3774	0.1443	0.3557	0.3750	0.019
19	-1.0147	-1.0147	-0.1102	0.0438	0.4562	0.3958	0.060
20	-4.3227	-4.3227	-0.4695	0.1772	0.3228	0.4167	0.094
21	-4.2467	-4.2467	-0.4612	0.1772	0.3228	0.4375	0.115
22	-1.1668	-1.1668	-0.1267	0.0478	0.4522	0.4583	0.006
23	7.5252	7.5252	0.8173	0.2910	0.7910	0.4792	0.312
24	0.3655	0.3655	0.0397	0.0120	0.5120	0.5000	0.012
25	4.9853	4.9853	0.5414	0.2054	0.7054	0.5208	0.185
26	2.8294	2.8294	0.3073	0.1179	0.6179	0.5417	0.076
27	0.3731	0.3731	0.0405	0.0160	0.5160	0.5625	0.047
28	-1.3227	-1.3227	-0.1437	0.0557	0.4443	0.5833	0.139
29	-0.2467	-0.2467	-0.0268	0.0080	0.4920	0.6042	0.112
30	3.9853	3.9853	0.4328	0.1664	0.6664	0.6250	0.041
31	0.2971	0.2971	0.0323	0.0120	0.5120	0.6458	0.134
32	1.6051	1.6051	0.1743	0.0675	0.5675	0.6667	0.099
33	1.6012	1.6012	0.1739	0.0675	0.5675	0.6875	0.120
34	4.1335	4.1335	0.4489	0.1700	0.6700	0.7083	0.038
35	2.1412	2.1412	0.2325	0.0910	0.5910	0.7292	0.138
36	2.2172	2.2172	0.2408	0.0948	0.5948	0.7500	0.155
37	5.5252	5.5252	0.6001	0.2258	0.7258	0.7708	0.045
38	7.3693	7.3693	0.8004	0.2881	0.7881	0.7917	0.004
39	16.4492	16.4492	1.7865	0.4625	0.9625	0.8125	0.150
40	5.8294	5.8294	0.6331	0.2357	0.7357	0.8333	0.098
41	14.7571	14.7571	1.6027	0.4452	0.9452	0.8542	0.091
42	8.2134	8.2134	0.8920	0.3133	0.8133	0.8750	0.062
43	10.8294	10.8294	1.1762	0.3790	0.8790	0.8958	0.017
44	9.1412	9.1412	0.9928	0.3389	0.8389	0.9167	0.078
45	15.8332	15.8332	1.7196	0.4564	0.9564	0.9375	0.019
46	16.6012	16.6012	1.8030	0.4641	0.9641	0.9583	0.006
47	13.5252	13.5252	1.4689	0.4279	0.9279	0.9792	0.051
48	15.2894	15.2894	1.6605	0.4515	0.9515	1.0000	0.049

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.329, L_{tabel} untuk $n = 48$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,128. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

LAMPIRAN 29

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran
Regresi $\hat{Y} = 45,72 + 0,552X$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 31.81 + 0.692 X \\ &= 31.81 + 0.692 [81] = 87.87\end{aligned}$$
2. Kolom $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 92 - 87.87 = 4.13$$
3. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = 4.13 - 0.0000 = 4.13$$
4. Kolom $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$

$$= 4.13^2 = 17.09$$
5. Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil
6. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ atau $(X_i - \overline{X_i})$ yang sudah diurutkan dari data terkecil
7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \overline{X_i})}{S} = \frac{-14.32}{9.21} = -1.556$$
8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 1,96; pada sumbu menurun cari angka 1,9; lalu pada sumbu mendatar angka 6 Diperoleh nilai $Z_t = 0.4394$
9. Kolom $F(z_i)$

$$F(z_i) = 0,5 + Z_t, \text{ jika } Z_i (+) \text{ \& } = 0,5 - Z_t, \text{ Jika } Z_i (-)$$

$$Z_i = -1,96, \text{ maka } 0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4920 = 0.0606$$
10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{48} = 0.021$$
11. Kolom $[F(z_i) - S(Z_i)]$

Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$

$$= [0.061 - 0.021] = 0.040$$

LAMPIRANN 30

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \sum Y^2 \\ &= 502132 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{4884^2}{48} \\ &= 496947.00 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\} \\ &= 0.692 \left\{ 495324 - \frac{[4851][4884]}{48} \right\} \\ &= 1200.47 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 502132 - 496947.00 - 1200.47 \\ &= 3984.528 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 48 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(res)} &= n - 2 = 46 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(b/a)} &= \frac{\text{JK}_{(b/a)}}{\text{dk}_{(b/a)}} = \frac{1200.47}{1} = 1200.47 \\ \text{RJK}_{(res)} &= \frac{\text{JK}_{(res)}}{\text{dk}_{(res)}} = \frac{3984.53}{46} = 86.62 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti
 Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{\text{RJK}_{(b/a)}}{\text{RJK}_{(res)}} = \frac{1200.47}{86.62} = 13.86$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 13.86$, dan $F_{tabel(0,05;1/46)} = 4,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

LAMPIRAN 31**Perhitungan Uji Kelinieran Regresi**

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} \text{JK (G)} &= \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 46422.217 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK(G)} \\ &= 3984.528 - 46422.217 \\ &= -42437.688 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 37 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 35 \\ dk_{(G)} &= n - k = 11 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(TC)} &= \frac{-42437.69}{35} = -1212.51 \\ \text{RJK}_{(G)} &= \frac{46422.22}{11} = 4220.20 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{\text{RJK}_{(TC)}}{\text{RJK}_{(G)}} = \frac{-1212.51}{4220.20} = -0.29$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = -0.29$, dan $F_{tabel(0,05;35/11)} = 2.08$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

LAMPIRAN 32

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	81	92	8464	7452			
2	2	1	88	108	11664	9504			
3	3	1	85	91	8281	7735			
4	4	4	93	102	10404	9486			
5	5	2	91	83	6889	7553	17498	17298.00	200.00
6			91	103	10609	9373			
7	6	4	99	85	7225	8415			
8	7	2	96	94	8836	9024			
9	8	2	96	98	9604	9408			
10	9	4	93	107	11449	9951			
11	10	1	97	93	8649	9021			
12	11	4	99	99	9801	9801			
13	12	4	99	96	9216	9504	15940	7921.00	8019.00
14			98	82	6724	8036			
15	13	4	93	99	9801	9207	16857	8372.25	8484.75
16			100	84	7056	8400			
17	14	2	98	107	11449	10486			
18	15	2	102	104	10816	10608	18916	18818.00	98.00
19			107	90	8100	9630			
20	16	4	93	88	7744	8184			
21	17	6	100	97	9409	9700	20645	6868.17	13776.83
22			104	106	11236	11024			
23	18	6	100	95	9025	9500			
24	19	6	100	105	11025	10500	20629	6868.17	13760.83
25			101	98	9604	9898			
26	20	5	105	89	7921	9345	25317	15125.00	10192.00
27			99	86	7396	8514			
28			100	100	10000	10000			
29	21	2	104	100	10000	10400	21664	21632.00	32.00
30			107	108	11664	11556			
31	22	5	105	101	10201	10605	23426	9331.20	14094.80
32			107	115	13225	12305			
33	23	5	105	110	12100	11550			
34	24	5	105	118	13924	12390			
35	25	2	106	104	10816	11024			
36	26	2	102	119	14161	12138			
37	27	6	100	106	11236	10600			
38	28	2	111	103	10609	11433			
39	29	1	114	111	12321	12654			
40	30	1	113	102	10404	11526	22285	44521.00	-22236.00
41			111	109	11881	12099			
42	31	2	106	121	14641	12826			
43	32	1	115	113	12769	12995			
44	33	1	103	105	11025	10815			
45	34	1	109	122	14884	13298			
46	35	4	107	101	10201	10807			
47	36	5	105	112	12544	11760			
48	37	1	108	123	15129	13284			
Σ	37	111	4851	4884	502132	495324			46422.22

LAMPIRAN 33

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			F _o > F _t
Regresi (b/a)	1	$b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	F _o < F _t
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n - k}$		Maka Regresi Linier

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	48	502132.00			
Regresi (a)	1	496947.00			
Regresi (b/a)	1	1833.62	1833.62	25.17	4.05
Sisa	46	3351.38	72.86		
Tuna Cocok	35	2514.71	71.85		
Galat Kekeliruan	11	836.67	76.06	0.94	2.08

LAMPIRAN 34**Perhitungan Koefisien Korelasi
Product Moment**

Diketahui

n	=	48
ΣX	=	4851
ΣX^2	=	492761
ΣY	=	4884
ΣY^2	=	502132
ΣXY	=	495324

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{48 \cdot 495324 - [4851] \cdot [4884]}{\sqrt{\{48 \cdot 492761 - 4851^2\} \{48 \cdot 502132 - 4884^2\}}} \\
 &= \frac{23775552 - 23692284}{\sqrt{120327 \cdot 248880}} \\
 &= \frac{83268}{173051.968} \\
 &= 0.481
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.481$ karena $\rho > 0$,

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

LAMPIRAN 35**Perhitungan Uji Signifikansi**

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.481\sqrt{46}}{\sqrt{1-0.232}} \\
 &= \frac{0.481 \cdot 6.78}{\sqrt{0.768}} \\
 &= \frac{3.263}{0.877} \\
 &= 3.72
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (76 - 2) = 74$ sebesar 1,67

Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

H_0 : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [3.72] > t_{\text{tabel}} (1,67)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

LAMPIRAN 36**Perhitungan Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0.481^2 \times 100\% \\ &= 0.2315 \times 100\% \\ &= 23.15\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Kinerja Karyawan ditentukan oleh Kompensasi sebesar 23,15%.

LAMPIRAN 37

**Perhitungan Indikator
Variabel X (Kompensasi)**

No.	Indikator	No. Item	Skor	Jml Skor	Jml Item	rata-rata	%
1	Kompensasi Finansial	1	214	3785	20	189,25	55,41%
		2	194				
		3	209				
		4	200				
		5	183				
		6	174				
		7	168				
		8	183				
		9	205				
		10	194				
		11	159				
		12	170				
		13	198				
		14	163				
		15	175				
		16	148				
		17	211				
		18	211				
		19	207				
		20	213				
2	Kompensasi Non Finansial	21	153	1066	7	152.29	44.59%
		22	153				
		23	150				
		24	156				
		25	147				
		26	151				
		27	156				

LAMPIRAN 38

**Perhitungan Sub Indikator Yang Dominan
Variabel X (Kompensasi)**

Indikator	Sub Indikator	Jml Soal	No. Soal	Jumlah Skor Dimensi
Finansial a. langsung	Gaji/upah	5	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	$\frac{214+194+209+200+183+174+168}{7}$ 1342 $191,7 \times 100\% = 15.87\%$ 1208
	insentif	6	8, 9,	$\frac{183+205+194+159+170+198}{6}$ $184,83$ $184,83 \times 100\% = 15.3\%$ 1208
	bonus	3	14, 15, 16	$\frac{163+175+148}{3}$ 162 $162 \times 100\% = 13.6\%$ 1208
b. tidak langsung	Tunjangan kerja karyawan	4	17, 18, 19, 20	$\frac{211+211+207+213}{4}$ $210,5$ $210,5 \times 100\% = 17.43\%$ 1208
Non Finansial	Asuransi	3	21, 22, 23	$\frac{153+153+150}{3}$ 152 $152 \times 100\% = 12.6\%$ 1208
	Perhatian dari pimpinan	2	24,25	$\frac{156+147}{2}$ $151,5$ $151,5 \times 100\% = 12.5\%$ 1208
	Bantuan sosial	2	26,27	$\frac{151+156}{2}$ $153,5$ $153,5 \times 100\% = 12.7\%$ 1208

LAMPIRAN 39

**Perhitungan Indikator
Variabel Y (Kinerja karyawan)**

No.	Indikator	No. Item	Skor	Jml Skor	Jml Item	rata-rata	%
1	Kualitas Kerja	1	161	753	4	188	20.13
		2	200				
		3	195				
		4	197				
2	Ketepatan Waktu	5	179	2457	13	189	20.21
		6	185				
		7	207				
		8	201				
		9	209				
		10	201				
		11	197				
		12	195				
		13	183				
		14	174				
		15	188				
		16	168				
		17	170				
3	Kemampuan	18	177	537	3	179	19.14
		19	171				
		20	189				
4	Inisiatif	21	163	546	3	182	19.47
		22	196				
		23	187				
5	Komunikasi	24	194	591	3	197	21.07
		25	197				
		26	200				
JML			4884		26	935	100

LAMPIRAN 40

**Perhitungan Sub Indikator Yang Dominan
Variabel Y (Kinerja karyawan)**

Indikator	Sub Indikator	Jml Soal	No. Soal	Jumlah Skor Dimensi
Kualitas Kerja	Pemahaman kerja	4	1, 2, 3, 4,	161+200+195+197
				4
				188
				188 x 100% = 20.11%
				935
Ketepatan waktu	Penyelesaian tugas	13	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	179+185+207+201+209+201+197+195+183+174+188+168
				13
				189
				189 x 100% = 20.21%
				935
Kemampuan	kemampuan bekerja sama	3	18, 19, 20	177+171+189
				3
				179
				179 x 100 = 19.1%
				935
Inisiatif	Solusi pintar	3	21, 22, 23	163+196+187
				3
				182
				182 x 100% = 19.5%
				935
Komunikasi antar karyawan	Umpan Balik	3	24, 25, 26	194+197+200
				3
				197
				197 x 100% = 21.1%
				935

LAMPIRAN 41

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

LAMPIRAN 42

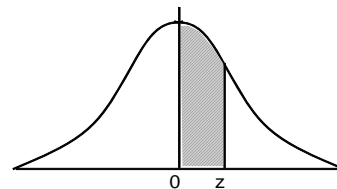
Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Taraf Nyata (α)				
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n = 4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	$\frac{1.031}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.886}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.805}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.768}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.736}{\sqrt{n}}$

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

LAMPIRAN 43

**Tabel Kurva Normal Persentase
Daerah Kurva Normal
dari 0 sampai z**

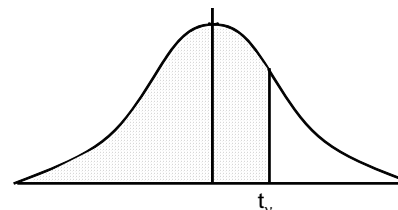


Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

LAMPIRAN 44

Nilai Persentil untuk Distribusi t
 $v = dk$
 (Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)



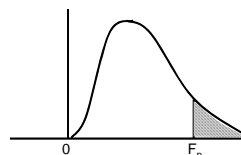
v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.888	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.890	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.532	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	0.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
∞	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Edinburg

LAMPIRAN 45

Nilai Persentil untuk Distribusi F
 (Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan F_p ;
 Baris atas untuk $p = 0,05$ dan Baris bawah untuk $p = 0,01$)



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞																								
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.36	19.37	19.38	19.39	19.40	19.41	19.42	19.43	19.44	19.45	19.46	19.47	19.47	19.48	19.49	19.49	19.50	19.50	98.49	99.01	99.17	99.25	99.30	99.33	99.34	99.36	99.38	99.40	99.41	99.42	99.43	99.44	99.45	99.46	99.47	99.48	99.49	99.49	99.50	99.50	99.50	
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.88	8.84	8.81	8.78	8.76	8.74	8.71	8.69	8.66	8.64	8.62	8.60	8.58	8.57	8.56	8.54	8.54	8.53	34.12	30.81	29.46	28.71	28.24	27.91	27.67	27.49	27.34	27.23	27.13	27.05	26.92	26.83	26.69	26.60	26.50	26.41	26.30	26.27	26.23	26.18	26.14	26.12
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.93	5.91	5.87	5.84	5.80	5.77	5.74	5.71	5.70	5.68	5.66	5.65	5.64	5.63	21.20	18.00	16.69	15.98	15.52	15.21	14.98	14.80	14.66	14.54	14.45	14.37	14.24	14.15	14.02	13.93	13.83	13.74	13.69	13.61	13.57	13.52	13.48	13.46
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.78	4.74	4.70	4.68	4.64	4.60	4.56	4.53	4.50	4.46	4.44	4.42	4.40	4.38	4.37	4.36	16.26	13.27	12.06	11.39	10.97	10.67	10.45	10.27	10.15	10.05	9.96	9.89	9.77	9.68	9.55	9.47	9.38	9.29	9.24	9.17	9.13	9.07	9.04	9.02
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.96	3.92	3.87	3.81	3.81	3.77	3.75	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67	13.74	10.92	9.78	9.15	8.75	8.47	8.26	8.10	7.98	7.87	7.79	7.72	7.60	7.52	7.39	7.31	7.23	7.14	7.09	7.02	6.99	6.94	6.90	6.88
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23	12.25	9.55	8.45	7.85	7.46	7.19	7.00	6.81	6.71	6.62	6.54	6.47	6.35	6.27	6.15	6.07	5.98	5.90	5.85	5.78	5.75	5.70	5.67	5.65
8	5.32	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23	11.26	8.65	7.59	7.01	6.63	6.37	6.19	6.03	5.91	5.82	5.00	5.74	5.67	5.56	5.48	5.36	5.28	5.20	5.11	5.06	4.96	4.91	4.88	4.86
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.13	3.10	3.07	3.02	2.98	2.93	2.90	2.86	2.82	2.80	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71	10.56	8.02	6.99	6.42	6.06	5.80	5.62	5.47	5.35	5.26	5.18	5.11	5.00	4.92	4.80	4.73	4.64	4.56	4.51	4.45	4.41	4.36	4.33	4.31
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.97	2.94	2.91	2.86	2.82	2.77	2.74	2.70	2.67	2.64	2.61	2.59	2.56	2.55	2.54	10.04	7.56	6.55	5.99	5.64	5.39	5.21	5.06	4.95	4.85	4.78	4.71	4.60	4.52	4.41	4.33	4.25	4.17	4.12	4.05	4.01	3.96	3.93	3.91
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60
12	4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36
13	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.23	2.20	9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16
14	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.21	8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.06	2.07	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.01	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75
17	4.45	3.56	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.88	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49	
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.26	2.23	2.18	2.12	2.08	2.08	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.89	1.87	1.84	1.81	1.78	1.78	7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26

penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73
	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71
	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.29	2.23	2.19	2.17
26	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69
	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	3.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64
	7.60	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62
	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57
	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91
36	4.11	3.26	2.80	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.89	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55
	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51
	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	256.00	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49
	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48
	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46
	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70

50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.10	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.44	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.16	2.39	2.26	2.18	2.10	2.00	1.91	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68
55	4.02	3.17	2.78	2.51	3.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41
	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.00	1.96	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.64
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.01	1.99	1.95	1.92	1.86	1.81	1.75	1.70	1.65	1.59	1.56	1.50	1.18	1.44	1.41	1.39
	7.08	4.98	4.13	3.63	3.31	3.12	2.95	2.82	2.72	2.03	2.36	2.30	2.10	2.32	2.20	2.12	2.03	1.93	1.87	1.79	1.71	1.68	1.63	1.60
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.21	2.15	2.08	2.02	1.98	1.91	1.90	1.85	1.80	1.73	1.68	1.63	1.57	1.51	1.49	1.46	1.42	1.39	1.37
	7.01	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.79	2.70	2.61	2.51	2.47	2.37	2.30	2.18	2.09	2.00	1.90	1.81	1.76	1.71	1.61	1.60	1.56
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.32	2.11	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.81	1.79	1.72	1.67	1.62	1.56	1.53	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35
	7.01	4.92	4.08	3.60	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.59	2.51	2.45	2.35	2.28	2.15	2.07	1.98	1.88	1.82	1.74	1.69	1.63	1.56	1.53
80	3.96	3.11	2.72	2.18	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.51	1.51	1.45	1.42	1.38	1.35	1.32
	6.96	4.86	4.04	3.58	3.25	3.01	2.87	2.71	2.61	2.55	2.18	2.11	2.32	2.21	2.11	2.03	1.94	1.84	1.78	1.70	1.65	1.57	1.52	1.49
100	3.91	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.51	1.18	1.12	1.39	1.34	1.30	1.28
	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.69	2.59	2.51	2.13	2.36	2.26	2.19	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.46	1.43
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.45	1.39	1.36	1.31	1.27	1.25
	6.81	4.78	3.94	3.17	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.17	2.40	2.33	2.23	2.15	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68	1.59	1.54	1.46	1.40	1.37
150	3.91	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.71	1.64	1.59	1.51	1.47	1.44	1.37	1.34	1.29	1.25	1.22
	6.81	4.75	3.91	3.14	3.13	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.20	2.12	2.00	1.91	1.83	1.72	1.66	1.56	1.51	1.43	1.37	1.33
200	3.86	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.26	1.22	1.19
	6.79	4.74	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.28	2.17	2.09	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.48	1.39	1.33	1.28
400	3.86	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.49	1.42	1.38	1.32	1.28	1.22	1.16	1.13
	6.70	4.66	3.83	3.36	3.06	2.85	2.69	2.55	2.46	2.37	2.29	2.23	2.12	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57	1.47	1.42	1.32	1.24	1.19
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.10	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.70	1.65	1.58	1.53	1.47	1.41	1.36	1.30	1.26	1.19	1.13	1.08
	6.68	4.62	3.80	3.34	3.04	2.82	2.66	2.53	2.43	2.26	2.20	2.09	2.01	1.89	1.81	1.71	1.61	1.54	1.44	1.38	1.28	1.19	1.11	
	3.84	2.99	2.60	2.37	2.21	2.09	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.69	1.64	1.57	1.52	1.46	1.40	1.35	1.28	1.24	1.17	1.11	1.00
	6.64	4.60	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64	2.51	2.41	2.32	2.24	2.18	2.07	1.99	1.87	1.79	1.69	1.59	1.52	1.41	1.36	1.25	1.15	1.00

Sumber: 7

Izin Khusus pada penulis

LAMPIRAN 46**Uji Coba**

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI**

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Terima kasi atas pertisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Hasil kuesioner ini akan memberikan kontribusi yang berharga bagi peneliti untuk memperoleh jawaban sesungguhnya yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Jawablah dengan spontan dan sejujurnya, jawaban tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu dan tidak ada jawaban yang benar atau pun salah.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

Posisi/Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berikan pendapat Bapak/Ibu atas pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda check list (√) pada kotak yang tepat
2. Alternative jawaban yang tersedia
 - STS : Sangat tidak setuju
 - TS : Tidak setuju
 - RG : Ragu-ragu
 - S : Setuju
 - SS : Sangat Setuju

Kuesioner Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
1	Karyawan datang ketempat kerja dengan tepat waktu					
2	Karyawan bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan koperasi					
3	Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada					
4	Karyawan perlu mempelajari tugas yang diberikan					
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan koperasi					
6	Karyawan menunda pekerjaan yang ditugaskan					
7	Karyawan melaksanakan tugas dengan optimal					
8	karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
9	karyawan bekerja dengan cermat dan rapi					
10	karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas					
11	Karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
12	Dalam bekerja karyawan dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik					
13	Karyawan bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas					
14	Koperasi memberikan apresiasi pada karyawan jika menyelesaikan tugas dengan baik					
15	Karyawan lebih mengutamakan tugas rumah dibanding tugas kantor					
16	Pengalaman kerja membuat karyawan lebih cepat menyelesaikan tugas					
17	Karyawan berusaha untuk menemukan metode-metode kerja yang efektif					
18	Dengan kondisi yang ada karyawan memaksimalkan pekerjaan					
19	Karyawan mencari jalan keluar yang efisien untuk beban tugasnya					
20	Karyawan harus menyesuaikan kemampuannya dengan pekerjaan yang akan dikerjakan					

21	karyawan mengikuti perkembangan teknologi untuk menyesuaikan dengan kemampuan dalam pengembangan karir					
22	Kemampuan bekerja sama sesama karyawan harus di tingkatkan					
23	Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik terhadap tugas yang berat					
24	Jika ada kesulitan didalam bekerja tidak perlu bertanya kepada atasan tetapi menyelesaikannya sendiri					
25	Karyawan bekerja dengan semangat karena pekerjaannya bukanlah suatu beban					
26	Karyawan bekerja penuh konsentrasi yang tinggi					
27	Sesama karyawan membantu dalam penyelesaian pekerjaan					
28	Karyawan bersedia membantu pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
29	Karyawan melaporkan hasil pekerjaan secara rutin kepada pimpinan					
30	Kesalahan yang dilakukan karyawan merupakan hal biasa					

Uji Coba

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI**

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Terima kasi atas pertisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Hasil kuesioner ini akan memberikan kontribusi yang berharga bagi peneliti untuk memperoleh jawaban sesungguhnya yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Jawablah dengan spontan dan sejujurnya, jawaban tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu dan tidak ada jawaban yang benar atau pun salah.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

Posisi/Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berikan pendapat Bapak/Ibu atas pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda check list (√) pada kotak yang tepat
2. Alternative jawaban yang tersedia
 - STS : Sangat tidak setuju
 - TS : Tidak setuju
 - RG : Ragu-ragu
 - S : Setuju
 - SS : Sangat Setuju

Kuesioner Kompensasi

No.	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
1	Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan					
2	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja					
3	Gaji yang diterima sesuai kompetensi yang dimiliki					
4	Karyawan bekerja dengan baik karena memerlukan gaji					
5	Gaji pokok yang diterima karyawan sesuai dengan standar upah minimum regional (UMR)					
6	Setiap bulannya karyawan menerima gaji sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan oleh koperasi					
7	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterimanya selama bekerja					
8	Insentif yang diberikan sesuai dengan hasil kerja					
9	Insentif yang diberikan sesuai kemampuan bekerja karyawan					
10	Bayaran diluar jam kerja memadai					
11	Lembur dikerjakan setelah jam kerja					
12	Adanya upah kerja lembur menambah penghasilan karyawan					
13	Dalam mengerjakan tugas lembur perlu ada batasan waktu					
14	Bonus berupa uang lebih bernilai daripada bentuk lainnya					
15	Koperasi mendapat keuntungan maka karyawan diberi bonus akhir tahun					
16	Bonus akhir tahun hanya diberikan kepada karyawan yang telah bekerjalebih dari satu tahun					
17	Karyawan tidak perlu mendapat tunjangan berupa premi kehadiran					
18	Bagi karyawan yang berkeluarga,diberikan tunjangan istri dan anak.					
19	Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan karyawan					
20	Pemberian tunjangan karyawan berdasarkan masa kerja					

21	Biaya pengobatan karyawan apabila sakit ditanggung oleh koperasi					
22	Semua karyawan mendapat asuransi					
23	Kerja lembur tidak perlu dikerjakan karena sangat memberatkan					
24	Pekerjaan karyawan saat ini memberikan perhatian lebih terhadap koperasi					
25	Karyawan mendapatkan perhatian dari pimpinan atas hasil kerja yang dicapai					
26	Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang berprestasi					
27	Setiap bulan gaji karyawan dipotong untuk asuransi					
28	Bantuan sosial diberikan kepada karyawan yang tertimpa musibah					
29	Karyawan yang sedang mengalami kesulitan ekonomi mendapat bantuan oleh koperasi					
30	Bantuan sosial yang didapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan					

LAMPIRAN 47**Final**

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI**

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOPERASI PEGAWAI BULOG**

Terima kasi atas partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Hasil kuesioner ini akan memberikan kontribusi yang berharga bagi peneliti untuk memperoleh jawaban sesungguhnya yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Jawablah dengan spontan dan sejujurnya, jawaban tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu dan tidak ada jawaban yang benar atau pun salah.

Identitas Responden**Nama** :**Jenis Kelamin** :**Masa Kerja** :**Posisi/Jabatan** :**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Berikan pendapat Bapak/Ibu atas pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda check list (√) pada kotak yang tepat
2. Alternative jawaban yang tersedia

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

RG : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Kuesioner Kompensasi

No.	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
1	Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan					
2	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja					
3	Gaji yang diterima sesuai kompetensi yang dimiliki					
4	Karyawan bekerja dengan baik karena memerlukan gaji					
5	Gaji pokok yang diterima karyawan sesuai dengan standar upah minimum regional (UMR)					
6	Setiap bulannya karyawan menerima gaji sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan oleh koperasi					
7	Insentif yang diberikan sesuai kemampuan bekerja karyawan					
8	Bayaran diluar jam kerja memadai					
9	Lembur dikerjakan setelah jam kerja					
10	Adanya upah kerja lembur menambah penghasilan karyawan					
11	Dalam mengerjakan tugas lembur perlu ada batasan waktu					
12	Koperasi mendapat keuntungan maka karyawan diberi bonus akhir tahun					
13	Bonus akhir tahun hanya diberikan kepada karyawan yang telah bekerjalebih dari satu tahun					
14	Karyawan tidak perlu mendapat tunjangan berupa premi kehadiran					
15	Bagi karyawan yang berkeluarga,diberikan tunjangan istri dan anak.					
16	Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan karyawan					
17	Pemberian tunjangan karyawan berdasarkan masa kerja					
18	Biaya pengobatan karyawan apabila sakit ditanggung oleh koperasi					
19	Semua karyawan mendapat asuransi					
20	Kerja lembur tidak perlu dikerjakan karena sangat memberatkan					

21	Pekerjaan karyawan saat ini memberikan perhatian lebih terhadap koperasi					
22	Karyawan mendapatkan perhatian dari pimpinan atas hasil kerja yang dicapai					
23	Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang berprestasi					
24	Setiap bulan gaji karyawan dipotong untuk asuransi					
25	Bantuan sosial diberikan kepada karyawan yang tertimpa musibah					
26	Karyawan yang sedang mengalami kesulitan ekonomi mendapat bantuan oleh koperasi					
27	Bantuan sosial yang didapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan					

Final

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI**

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOPERASI PEGAWAI BULOG**

Terima kasi atas pertisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Hasil kuesioner ini akan memberikan kontribusi yang berharga bagi peneliti untuk memperoleh jawaban sesungguhnya yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Jawablah dengan spontan dan sejujurnya, jawaban tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu dan tidak ada jawaban yang benar atau pun salah.

Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Masa Kerja :
Posisi/Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berikan pendapat Bapak/Ibu atas pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda check list (√) pada kotak yang tepat
2. Alternative jawaban yang tersedia
 - STS : Sangat tidak setuju
 - TS : Tidak setuju
 - RG : Ragu-ragu
 - S : Setuju
 - SS : Sangat Setuju

Kuesioner Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
1	Karyawan datang ketempat kerja dengan tepat waktu					
2	Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada					
3	Karyawan perlu mempelajari tugas yang diberikan					
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan koperasi					
5	Karyawan menunda pekerjaan yang ditugaskan					
6	Karyawan melaksanakan tugas dengan optimal					
7	karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
8	karyawan bekerja dengan cermat dan rapi					
9	karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas					
10	Dalam bekerja karyawan dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik					
11	Karyawan bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas					
12	Koperasi memberikan apresiasi pada karyawan jika menyelesaikan tugas dengan baik					
13	Karyawan lebih mengutamakan tugas rumah dibanding tugas kantor					
14	Pengalaman kerja membuat karyawan lebih cepat menyelesaikan tugas					
15	Karyawan berusaha untuk menemukan metode-metode kerja yang efektif					
16	Dengan kondisi yang ada karyawan memaksimalkan pekerjaan					
17	Karyawan mencari jalan keluar yang efisien untuk beban tugasnya					
18	Kemampuan bekerja sama sesama karyawan harus ditingkatkan					
19	karyawan mengikuti perkembangan teknologi untuk menyesuaikan dengan kemampuan dalam pengembangan karir					
20	Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik terhadap tugas yang berat					
21	Jika ada kesulitan didalam bekerja tidak perlu bertanya kepada atasan tetapi menyelesaikannya sendiri					
22	Karyawan bekerja dengan semangat karena pekerjaannya bukanlah suatu beban					
23	Karyawan bekerja penuh konsentrasi yang tinggi					
24	Karyawan bersedia membantu pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
25	Karyawan melaporkan hasil pekerjaan secara rutin kepada pimpinan					
26	Kesalahan yang dilakukan karyawan merupakan hal biasa					



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893913, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1991/H39.12/LT/2013
Lamp. :-
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

14 Februari 2013

Yth. **Manager Koperasi Kementerian Agama**

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Rangga Mandala Putra**
Nomor Registrasi : 8125088330
Program Studi : Pendidikan Ekonomi Koperasi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **Koperasi Pegawai BULOG**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul
"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi."

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Drs. Syaifullah

NIP 195702161984031001



**KOPERASI PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA
(KOPKA)**

Jalan Lapangan Banteng Barat No. 3 – 4 Telp. 34830279
Jalan Mohammad Husni Thamrin No. 6
Website : kopka.kemenag.go.id
JAKARTA PUSAT

BADAN HUKUM NO. PAD : 294 / BH / PAD / XII.1 / -1829.31/X/2012 PERUBAHAN BADAN HUKUM NO. 1089a/BH/1 Tanggal 3 Oktober 1983

SURAT KETERANGAN

Nomor: 49/A/KOPKA/VI/2013

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hartono, S.H., M.Si.
Jabatan : Manager KOPKA

Dengan ini menerangkan:

Nama : Rangga Mandala Putra
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta
Jurusan : Fakultas Ekonomi

Benar bahwa yang bersangkutan telah diterima untuk melaksanakan uji coba penelitian skripsi di Koperasi Pegawai Kementerian Agama (KOPKA) bertempat di Jalan Lapangan Banteng Barat Nomor:3-4 Jakarta Pusat

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Jakarta, 3 Mei 2013
Manager KOPKA,


Hartono, S.H., M.Si.

Tembusan:

1. Ketua KOPKA;
2. Ketua Pengawas KOPKA.



SURAT KETERANGAN
 NO. : 228 / B-6 / P-Ses / VIII / 2013

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FUROTIN
 Jabatan : Manager Minku KOPEL

Dengan ini menerangkan :

Nama : RANGGA MANDALA
 Status : Mahasiswa U N J
 No. Mhsw : 8125088330

Benar bahwa yang bersangkutan telah diterima untuk melaksanakan penelitian di Koperasi Pegawai BULOG dalam rangka penulisan skripsi dengan judul penelitian "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai BULOG*"

Demikian surat keterangan ini dibuat sesuai dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan semestinya.

Jakarta, Februari 2013
 KOPERASI PEGAWAI PERUM BULOG
 Manager Minku,

FUROTIN

Tembusan:

1. Arsip

THE TRUE COOPERATIVE



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893913, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1991/H39.12/LT/2013

1 Mei 2013

Lamp. : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Yth. **Manager Koperasi Kementerian Agama**

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Rangga Mandala Putra**
Nomor Registrasi : 8125088330
Program Studi : Pendidikan Ekonomi Koperasi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **Koperasi Kementerian Agama**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi.**"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Drs. Syaifulah
NIP. 195702161984031001



**KOPERASI PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA
(KOPKA)**

Jalan Lapangan Banteng Barat No. 3 – 4 Telp. 34830279
Jalan Mohammad Husni Thamrin No. 6
Website : kopka.kemenag.go.id
JAKARTA PUSAT

BADAN HUKUM NO. PAD : 294 / BH / PAD / XII.1 / -1829.31/X/2012 PERUBAHAN BADAN HUKUM NO. 1089a/BH/1 Tanggal 3 Oktober 1983

SURAT KETERANGAN
Nomor: 49/A/KOPKA/VI/2013

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hartono, S.H., M.Si.
Jabatan : Manager KOPKA

Dengan ini menerangkan:

Nama : Rangga Mandala Putra
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta
Jurusan : Fakultas Ekonomi

Adalah benar telah melaksanakan uji coba penelitian skripsi di Koperasi Kementerian Agama (KOPKA), bertempat di Jalan Lapangan Benteng Barat Nomor: 3-4 Jakarta Pusat, sejak tanggal 3 Mei sampai dengan 5 Mei 2013

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Jakarta, 13 Mei 2013
Manager KOPKA,

Hartono, S.H., M.Si.

Tembusan:

1. Ketua KOPKA;
2. Ketua Pengawas KOPKA.



SURAT KETERANGAN
 NO. : 228 / B-6 / P-Ses / VIII / 2013

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FUROTIN
 Jabatan : Manager Minku KOPEL

Dengan ini menerangkan :

Nama : RANGGA MANDALA
 Status : Mahasiswa U N J
 No. Mhsw : 8125088330

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di Koperasi Pegawai BULOG pada bulan Februari-Juni 2013 dalam rangka penulisan skripsi dengan judul penelitian "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai BULOG*"

Demikian surat keterangan ini dibuat sesuai dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan semestinya.

Jakarta, Juni 2013
 KOPERASI PEGAWAI PERUM BULOG
 Manager Minku,



FUROTIN

Tembusan:

1. Arsip

THE TRUE COOPERATIVE

Daftar Riwayat Hidup



RANGGA MANDALA PUTRA LUBIS dilahirkan di Kota Tangerang pada tanggal 13 April 1990. Anak pertama dari pasangan Bapak H.ahmad.S.Lubis dan Hj.Yusnani Nasution, Bertempat tinggal di Perumahan Binong Permai Blok H 2 No 1-2 Curug-Tangerang

Pendidikan formal yang pernah ditempu adalah SD Binong Permai lulus pada tahun 2002. Pada tahun yang sama masuk SMP Islamic Village 02 Kota Tangerang lulus pada tahun 2005 kemudian melanjutkan ke SMA Islamic Village Tangerang lulus pada tahun 2008. Pada tahun yang sama diterima sebagai mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Jurusan/Program Studi Ekonomi dan Administrasi,Pendidikan Ekonomi Koperasi.