

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV.ANUGRAH LESTARI BANYUASIN**

SKRIPSI



OLEH :

NAMA : RENI WULANDARI

NIM : 21 2011 259

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2015**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. ANUGRAH LESTARI BANYUASIN
SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

NAMA : RENI WULANDARI

NIM : 21 2011 259

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2015**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RENI WULANDARI

NIM : 21 2011 259

Jurusan : MANAJEMEN

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2015

Penulis,


RENI WULANDARI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

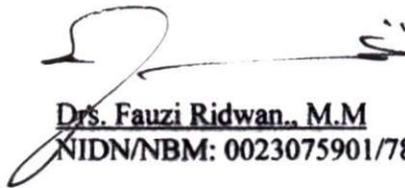
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan pada CV. Anugrah Lestari Banyuasin
Nama : Reni Wulandari
NIM : 21 2011 259
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal

Pembimbing,

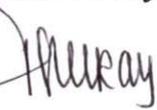


Dr. Fauzi Ridwan., M.M
NIDN/NBM: 0023075901/784023

Mengetahui,

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maffuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0216057001/673839

- *Kupersembahkan skripsi ini untuk*
- *Ryuh Ky tercinta (Yakun Sutrisno) dan ibunda yang tersayang (Sulistawati)*
- *Saudara – saudara Ky yang kucintai*
- *Rekening skripsi yang saya hormati*
- *Seseorang yang menghormati*
- *(Sahman Kusriawan ST)*
- *Manamaterky*

*Barang siapa mengingkari kebahagian dunia dan akhirat maka haruslah
menjadi banyak ilmu (HR. Ibnu Rasy)*

Motto :

Motto dan Persembahan

PRAKATA



ASSALAMU'ALAIKUM Wr.Wb

Puji syukur hanya kepada Allah SWT, Rabb semesta alam, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sampai saat ini penulis masih diberikan nikmat iman dan Islam. Sholawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Serta keluarga, sahabat, tabi'in dan tabi'at serta umat beliau yang senantiasa istiqomah untuk menegakkan kalimatullah di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Allah SWT, Kedua orang tua tercinta Ayah dan Ibu yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanan yang tak pernah putus kepada penulis. Penulis juga ucapkan terima kasih kepada Bapak Fauzi Ridwan., M.M yang telah membimbing, memberikan arahan dan saran dengan tulus dan ikhlas yang sangat berguna dalam penulisan skripsi ini. Selain itu penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang mengizinkan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si, Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

3. Ibu Hj. Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Mahmud Nazari S.E., M.P selaku Pembimbing Akademik
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan beserta staf dan karyawan CV. Anugrah Lestari Banyuasin yang telah memberikan waktunya dan membantu saya dalam penelitian
7. Sahabatku serta teman perjuangan Frenty Prima desa, Halimah Tussakdiyah, Mega Aini.
8. Seseorang yang selalu memberikan semangat Salman Kurniawan S.T

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT amin.

WASSALAMU' ALAIKUM Wr. Wb

Palembang. September 2015
Penulis

RENI WULANDARI

ABSTRAK

Reni wulandari / 21 2011 259 / 2015 / Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Anugrah Lestari Banyuasin / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan Pada CV. Anugrah Lestari Banyuasin. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada CV. Anugrah Lestari Banyuasin. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif artinya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Tempat penelitian ini dilakukan pada CV. Anugrah Lestari Banyuasin yang beralamat Jl. Kauman Blok D No 07. Banyuasin.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban responden dan data sekunder yang berupa dokumen sejarah perusahaan pada CV. Anugrah Lestari Banyuasin. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, dengan melalui pengujian instrumen validitas dan reliabilitas, menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, uji t serta dibantu dengan alat analisis SPSS Ver 16.00 dengan tingkat signifikan $\alpha = 0.05$. hasil pengujian didapat persamaan $Y = 4.772 + 0.918 X$ dan hasil uji t didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai (3.861 > 2.048) artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Lestari Banyuasin.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

RENI WULANDARI / 21 2011 259/ 2015 / Work Compensasion Effect on Employee Performance at CV. Anugrah Lestari Banyuasin / Human Resource Management.

Formulation of the problem in this research is there any influence on the performance of work Compensasion employees at CV. Anugrah Lestari Banyuasin. The purpose of this study was to determine the effect of labor Compensasion on employee performance in CV. Anugrah Lestari Banyuasin. Type of research is associative means to determine the relationship between two or more variable. Where the research was conducted on the CV. Anugrah Lestari Banyuasin address Jln. Kauman Block B No 07 Banyuasin.

The data used in this study are primary data in the form of answers and secondary data such as documents on the company's history CV. Anugrah Lestari Banyuasin. The analytical method used was qualitative and quantitative analysis, by means of testing the validity an reliability of the instrument, using simple linear regression analysis, t test and assisted with analysis tools SPSS 16.0 with a significant level of $\alpha = 0.05$.test results obtained equation $Y = 4.772 + 0.918X$ and t- test results obtained t count $>$ t table with the value (3.861 $>$ 2.048) means that there is a significant relationship between work Compensasion on employee performance in CV. Anugrah Lestari Banyuasin.

Keyword: Compensasion and Employees Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	ix
HALAMAN DAFTAR ISI.....	x
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xiii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya.....	9
B. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja.....	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Tolak ukur Kinerja.....	13
c. Faktor – faktor Kinerja Karyawan.....	15
d. Penyebab Kinerja SDM Rendah.....	16
e. Manfaat Manajemem Kinerja.....	17

2. Kompensasi.....	18
a. Pengertian Kompensasi.....	18
b. Tolak ukur Kompensasi.....	19
c. Faktor – Faktor Kompensasi.....	19
d. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	20
e. Tujuan Manajemen Kompensasi.....	22
f. Sistem Kompensasi.....	22
g. Asas – asas Kompensasi.....	23
C. Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	25
B. Tempat Penelitian.....	25
C. Operasionanl Variabel.....	26
D. Polulasi dan Sampel.....	26
E. Data yang Diperlukan.....	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	29
1. Analisis Data.....	29
2. Teknik Analisis.....	30
a. Uji Instrumen.....	30
1) Uji Validitas.....	30
2) Uji Reliabilitas.....	30
b. Teknik Analsis Regresi Linear Sederhana.....	31
c. Uji Hipotesis.....	31
1) Uji Koefisien Determinasi.....	32
2) Uji t.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN.....	34
1. Sejarah singkat CV. Anugrah Lestari.....	34
2. Pedoman Visi dan Misi Perusahaan.....	35
3. Bagan Organisasi.....	35
4. Pembagian tugas.....	36
5. Gambaran Karakteristik Responden.....	38
6. Gambaran jawaban Responden.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
1. Pengujian Validitas Data.....	57
a. Variabel Kompensasi.....	57
b. Variabel Kinerja.....	58
2. Pengujian Reliabelitas Data.....	60
a. Variabel Kompensasi.....	60
b. Variabel Kinerja.....	61
3. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	62
4. Uji Koefisien Determinasi.....	63
5. Pengujian Hipotesis.....	64
a. Uji t.....	64
b. Kesimpulan.....	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tab I. 1	Target dan Realisasi Penjualan Perusahaan.....	4
Tab I. 2	Kompensasi karyawan CV.Anugrah Lestari Banyuasin.....	5
Tab III. 1	Operasionalisasi Variabel dan Indikator.....	26
Tab IV. 1	Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin.....	38
Tab IV. 2	Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan.....	39
Tab IV. 3	Jumlah karyawan berdasarkan Usia.....	40
Tab IV. 4	Jumlah karyawan berdasar kan masa kerja.....	41
Tab IV. 5	Jumlah karyawan berdasarkan gaji.....	42
Tab IV. 6	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik.....	43
Tab IV. 7	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan target yang ingin dicapai perusahaan.....	44
Tab IV. 8	Kualitas produk yang dihasilkan sesuai standar yang Ditetentukan.....	45
Tab IV. 9	Kualitas pelayanan terhadap konsumen telah sesuai standar perusahaan.....	46
Tab IV. 10	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan biaya yang ditetapkan perusahaan.....	47
Tab IV. 11	Karyawan berusaha meningkatkan efisiensi pendistribusian.....	48
Tab IV. 12	Karyawan bekerja pada standar waktu yang ditentukan.....	49
Tab IV. 13	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu.....	50
Tab IV. 14	Gaji yang diterima telah memenuhi keinginan karyawan.....	51
Tab IV. 15	Gaji yang diterima telah sesuai dengan standar UMP.....	52

Tab IV. 16	Pemberian bonus dirasa adil terhadap karyawan.....	53
Tab IV. 17	Bonus yang diterima oleh karyawan sesuai dengan usaha karyawan.....	54
Tab IV. 18	Insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan target yang dicapai	55
Tab IV. 19	Insentif yang diberikan sesuai kemampuan perusahaan.....	56
Tab IV. 20	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X).....	57
Tab IV. 21	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	58
Tab IV. 22	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X).....	60
Tab IV. 23	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	61
Tab IV. 24	Hasil Uji Regresi.....	62
Tab IV. 25	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	63
Tab IV. 26	Hasil Uji t.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1	Bagan Oganisasi CV. Anugrah Lestari.....	35
Gambar IV.2	Kurva Uji t.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisioner
- Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X)
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting. sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik - baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Kemudian dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tentunya mempunyai satu tujuan yang sama yaitu mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan memiliki sesuatu aturan dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas dengan tujuan yang ditetapkan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja yang baik ialah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

Kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi, sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat memotivasi karyawan dan kepuasan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik

CV. Anugrah Lestari Banyuasin adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi jasa pembuatan Gypsum dan Furniture kayu dan alat- alat rumah tangga lainnya. CV. Anugrah lestari memiliki misi yaitu ingin memberikan kepuasan konsumennya dengan kualitas yang baik serta ingin meningkatkan pasar khususnya di kota Palembang dan ingin memperluas hingga diluar kota lainnya. Dalam kegiatannya sehari – hari karyawan CV. Anugrah Lestari Banyuasin dituntut memberikan kinerja yang baik dan efektif . karena banyaknya permintaan konsumen yang harus dipenuhi dari dalam kota ataupun luar kota tiap bulannya, serta dituntut untuk kreatif dan berkreasi untuk menghasilkan kerajinan yang baik dan bernilai tinggi agar keinginan perusahaan tercapai. CV. Anugrah Lestari Banyuasin merupakan perusahaan yang banyak bekerja sama dengan perusahaan – persahaan lain di kota Palembang ataupun di luar kota seperti Jakarta, Surabaya dan kota lainnya.

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan CV. Anugrah Lestari Banyuasin adalah masih rendahnya kinerja karyawan tersebut, dapat dilihat dari target penjualan perusahaan selama dari lima tahun terakhir CV. Anugrah Lestari dimulai pada tahun 2010 sampai tahun 2014 sebagai berikut:

Tabel I.1
Target dan Realisasi Penjualan CV. Anugrah Lestari Banyuasin

NO	Keterangan Tahun	Target penjualan Per- Tahun	Realisasi penjualan Per- Tahun
1	2010	Rp.1.000.000.000	Rp. 950.000.000,-
2	2011	Rp.1.000.000.000	Rp. 1.031.000.000,-
3	2012	Rp.1.000.000.000	Rp. 1.047.000.000,-
4	2013	Rp.1.000.000.000	Rp. 930.000.000,-
5	2014	Rp.1.000.000.000	Rp. 910.000.000,-

Sumber : CV. Anugrah Lestari Banyuasin

Dapat dilihat bahwa data penjualan diatas cenderung tidak stabil terjadi peningkatan pada tahun 2011 – 2012 sedangkan terjadinya penurunan penjualan pada tahun 2013 - 2014.

Pada tahun tersebut disebabkan banyaknya absensi karyawan dan karyawan yang berhenti bekerja akibat hal tersebut perusahaan harus merekrut kembali karyawan dan memberikan pelatihan kembali dan ini menghambat produksi atau barang yang dihasilkan dari keinginan konsumen.

Permasalahan karyawan dari tahap pengerjaan yang terlalu lama dan tidak mencapai target waktu yang ditetapkan konsumen, membuat konsumen merasa kecewa, dan sering terjadinya kesalahan dalam pekerjaan, dilihat dengan sikap karyawan yang bermalasan – malasan dalam bekerja.

Serta penurunan bisa disebabkan oleh beberapa faktor kebijakan pemerintah yaitu meningkatnya harga BBM dan menyebabkan bahan produksi yang digunakan menjadi mahal dan harga yang digunakan akan ditingkatkan,

hal tersebut mempengaruhi kegiatan produksi perusahaan serta keinginan konsumen untuk membeli, karena barang yang dihasilkan perusahaan termasuk kebutuhan tersier, maka dari itu konsumen lebih memilih atau mementingkan kebutuhan primer dan sekunder terlebih dahulu dibandingkan kebutuhan tersier.

Rendahnya kompensasi yang diberikan oleh CV. Anugrah Lestari Banyuasin menjadi penyebab utama rendahnya kinerja karyawan. Penulis mencantumkan data gaji Perusahaan CV. Anugrah Lestari Banyuasin sebagai berikut:

Tabel I.2
Kompensasi karyawan CV. Anugrah Lestari Banyuasin

No	Nama	Jabatan	L/ P	Masa kerja	Gaji	insentif (Rp)
1	Krisdianto	K.Gudang	L	5	Rp 2.300.000,-	-
2	M. adi P	Wk.Gudang	L	3	Rp 2.100.000,-	-
3	Suryono	Gudang	L	2	Rp 1.900.000,-	-
4	Dimas s	Gudang	L	1	Rp 1.700.000,-	-
5	Yunita r	Bag.keuangan	p	3	Rp 2.200.000,-	-
6	Irma yanti	Administrasi	P	5	Rp 1.400.000,-	-
7	Lusianti	Administrasi	P	5	Rp 1.400.000,-	-
8	Rohim	Pengrajin	L	5	Rp 1.300.000,-	-
9	Sofyan	Pengrajin	L	4	Rp 1.200.000,-	-
10	Nurhidayat	Pengrajin	L	3	Rp 1.100.000,-	-
11	Kasim	Pengrajin	L	3	Rp 1.100.000,-	-
12	M. Gugun	Pengrajin	L	3	Rp 1.100.000,-	-
13	Cahyo	Pengrajin	L	2	Rp 1.000.000,-	-
14	Sutrisno	Pengrajin	L	2	Rp 1.000.000,-	-
15	Helmi	Pengrajin	L	2	Rp 1.000.000,-	-
16	Rahmad	Pengrajin	L	2	Rp 1.000.000,-	-
17	Samsul A	Marketing	L	3	Rp 1.200.000,-	Rp.100.000 - Rp 400.000,-
18	Bonbon	Marketing	L	3	Rp 1.200.000,-	Rp.100.000 - Rp 400.000,-
19	Liana dewi	Marketing	P	2	Rp 1.100.000,-	Rp.100.000 - Rp 300.000,-
20	Devi A	Marketing	P	2	Rp 1.100.000,-	Rp.100.000 - Rp 300.000,-
21	Lani n	Marketing	P	2	Rp 1.100.000,-	Rp. 100.000 -Rp 300.000,-
22	Indah kartini	Marketing	P	2	Rp 1.100.000,-	Rp.100.000 - Rp 300.000,-

23	Santi	Marketing	P	1	Rp 1.000.000,-	Rp. 50.000 - Rp200.000,-
24	Arif meydi	Marketing	L	1	Rp 1.000.000,-	Rp. 50.000 - Rp200.000,-
25	Farid N	Marketing	L	1	Rp 1.000.000,-	Rp. 50.000 - Rp200.000,-
26	Budi yanto	Marketing	L	1	Rp 1.200.000,-	Rp. 50.000 - Rp200.000,-
27	Alamsyah	Driver	L	5	Rp 2.000.000,-	
28	Dede S	Driver	L	3	Rp 1.200.000,-	-
29	Mario P	Driver	L	2	Rp 1.100.000,-	-
30	Eko satrio	Driver	L	1	Rp 1.000.000,-	-

Sumber : CV. Anugrah Lestari Banyuasin

Diatas menunjukkan masih ada beberapa karyawan yang masih belum mendapatkan gaji yang sesuai dengan pemberian gaji yang belum memenuhi Upah Minimum Provinsi sebesar Rp. 2.213.001,- sedangkan kebutuhan semakin meningkat, faktor lain tidak adanya insentif kecuali pada bagian marketing, Bonus yang diberikan juga dirasa kurang adil terhadap karyawannya dan menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan, dan terkadang tidak diberikannya uang tambahan saat kerja lembur karyawan. Maka akibat dari pemberian kompensasi yang kurang adil tersebut akan menimbulkan banyak konflik didalam perusahaan.

Sedangkan manfaat kompensasi yang tepat akan memiliki dampak ganda bagi organisasi, karena di satu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasi, di sisi lain kompensasi akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan meningkatkan kinerjanya. Fenomena diatas menunjukkan bahwa tingkat kompensasi masih belum bisa memenuhi kebutuhan bagi karyawan dan pihak perusahaan belum memberikan kepuasan terhadap para karyawannya. Hal itu berpengaruh pada kinerja karyawan pada CV. Anugrah Lestari Banyuasin.

Dengan melihat permasalahan dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar penelitian. Dan penulis tertarik mengangkat judul **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Anugrah Lestari Banyuasin.**

B. Rumusan Masalah

Adakah Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan CV. Anugrah Lestari Banyuasin ?

C. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan CV. Anugrah Lestari Banyuasin ?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan serta memberikan gambaran praktik dan teori yang selama ini diperoleh..

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan masukan khususnya bagi CV. Anugrah Lestari Banyuasin dalam memperhatikan kompensasi karyawannya.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya dengan kajian yang sejenis

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati Karya Palembang yang dilakukan oleh chaint Anwar (2009). Perumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Jati Karya Palembang. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan mengenalkan pengaruh kompensasi untuk meningkatkan kinerja pada CV. Jati Karya Palembang. Jenis penelitiannya adalah penelitian survey dalam penelitiannya terdapat dua variabel yaitu variable bebas (X) kompensasi, variabel (Y) kinerja yang dilakukan pada CV. Jati Karya Palembang

Operasional variabel dalam penelitiannya adalah kompensasi dengan indikator gaji, insentif, promosi, Indikator kinerja tujuan, standar, umpan balik, kompetensi, alat – alat sarana. Teknik analisis dalam penelitiannya adalah analisis regresi linear sederhana , analisis korelasi, korelasi sederhana dan pengujian hipotesis.

Jumlah polulasi dalam penelitiannya adalah 37 karyawan pada CV. Jati Karya Palembang. Data yang digunakan dalam penelitiannya adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner dari hasil penelitian adalah $Y = 6,297 + 0,664$ Persamaan regresi

tersebut mempunyai arti yaitu koefisien regresi kompensasi (b) bernilai positif sebesar 0,0664, hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagai alasannya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Felda Indo Rubber cabang Palembang dilakukan oleh Beta Eoka (2010). Perumusan masalah dalam penelitiannya adalah bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Felda Indo Rubber cabang Palembang. Jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif. Teknik analisis dalam penelitiannya adalah analisis regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis.

Operasional variabel dalam penelitiannya adalah kompensasi dengan indikator gaji, upah, insentif, dan bonus. Kinerja dengan indikator tujuan dan standar. Jumlah populasi dalam penelitiannya adalah 63 karyawan PT. Felda Indo Rubber cabang Palembang. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data tersebut adalah kuesioner. Data hasil penelitian adalah $Y = 19,440 + 0,895 X$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti koefisien regresi kompensasi (b) bernilai positif sebesar 0,895 hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Abadi Palembang. Rumusan masalah dalam

penelitian ini adalah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Abadi Palembang. Jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitiannya adalah regresi sederhana dan pengujian hipotesis.

Operasional variabel dalam penelitiannya adalah kompensasi dengan indikator gaji, insentif. Kinerja dengan indikator tujuan dan standar. Jumlah populasi dalam penelitiannya adalah 149 karyawan PT Cahya Abadi Palembang. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data tersebut adalah kuesioner. Data hasil penelitian adalah $Y = 14,440 + 528 X$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti koefisien regresi kompensasi (b) bernilai positif sebesar 528 hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Rusdi A. Rifai (2009:10) Kinerja adalah prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi di masa datang. Jadi, secara spesifik kinerja

adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Syamsul Ma'arif (2012:8) kinerja adalah keluaran (*result*) yang merupakan *real value* bagi perusahaan, misalnya berupa jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, profit dan sebagainya.

Menurut Moeheriono (2009) dalam Syamsul Ma'arif (2012:7) kinerja adalah bersasal dari kata "*perform*" dengan beberapa *enteris*, yaitu:

- 1) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of an execution*) of fulfil as vow)
- 2) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil as vow*)
- 3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*)
- 4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a pesoon or machine*)

Menurut M.Yani (2012:117) kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2001) dalam M. Yani (2012:117) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Veitzal Rivai (2013:548) kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan definisi tersebut diatas dapat disimpulkan, kinerja adalah suatu pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas dari sasaran kerja dengan melakukuka, menjalankan, melaksanakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan, dengan tugas – tugasnya yang dibebankan yang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu sesuai dengan perannya di dalam perusahaan.

b. Tolak Ukur Kinerja

1. Tolok ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur menurut Rusdy

A. Rifai (2009:306) yaitu :

a. Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas actual

b. Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

c. Biaya

Beberapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai

d. Waktu yang diperlukan

Agar sasaran dapat dicapai

e. Keselamatan kerja

2. Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:136) Tolak ukur kinerja yaitu:

a. Hasil kerja

Sasaran atau target dapat dicapai dalam waktu yang lebih singkat dan atau dengan biaya yang lebih kecil. Disamping mencapai hasil kerja yang ditugaskan masih dapat menyelesaikan tugas tambahan membantu pimpinan dan atau pekerja lain

b. Uraian jabatan

Bila uraian jabatan dilakukan sesuai dengan yang dikehendaki oleh uraian jabatan yang dimaksud, maka dapat dikatakan bahwa pejabat atau orang yang menjalankan jabatan akan mencapai hasil kerja sesuai dengan harapan.

c. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikemukakan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson (Dalam Wibowo,2013:102-105) yaitu:

1) Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan dicapai.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dapat dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya manusia yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif adalah merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Peluang disini diartikan bahwa pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

d. Penyebab Kinerja SDM Rendah

Penyebab kinerja SDM rendah harus diidentifikasi dan diantisipasi berikut adalah penyebab SDM bekerja di bawah standar Menurut Syamsul Ma'arif (2012:36-41) yaitu:

- 1) Karyawan tidak tahu apa yang harus dikerjakan atau bagaimana mengerjakannya.
- 2) Imbalan atau konsekuensi yang diterimanya.
- 3) Mengira telah bekerja dengan baik
- 4) Tidak ada konsekuensi negatif bagi karyawan yang kinerjanya buruk.

- 5) Memiliki hambatan yang membatasi kinerjanya.
- 6) Karyawan tidak ingin melakukan pekerjaannya, atau tidak tahu mengapa harus mengerjakan pekerjaan tersebut.
- 7) Takut akan konsekuensi negatif
- 8) Karyawan dihukum karena melakukan sesuatu yang menurut mereka harus dilakukan.
- 9) Menurut karyawan ada hal lain yang lebih penting

e. Manfaat Manajemen Kinerja

Menurut Wibowo (2009) dalam Syamsul Ma'arif (2012:12)

kenggulan manajemen kinerja bagi organisasi / perusahaan yaitu :

- 1) Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu
- 2) Memperbaiki kinerja
- 3) Memotivasi kinerja
- 4) Meningkatkan komitmen
- 5) Mendukung nilai – nilai inti
- 6) Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan
- 7) Mengusahakan basis perencanaan karier
- 8) Mendukung inisiatif kualitas total dalam hal kepramusajian kepada pelanggan
- 9) Mendukung program perubahan budaya

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2013:181) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam kerja.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:142) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian dalam suatu organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2013:741) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Garry Desler (1996) dalam M. Yani (2012: 139) kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka.

Menurut T Hani Handoko (1995) dalam M. Yani (2012:139) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Malayu Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi tersebut diatas dapat disimpulkan, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian kepada perusahaan, dalam pendapatan yang berbentuk uang, langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa.

b. Tolak ukur Kompensasi

Menurut Veitzal Rivai(2013:741) mempunyai tiga jenis yaitu:

- 1) Kompensasi secara langsung (gaji, upah, insentif bonus atau komisi)
- 2) Kompensasi tidak langsung atau benefit (dalam bentuk tunjangan dan asuransi dll)
- 3) Penghargaan Non finansial (seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan) yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan produktivitas, dan kepuasan.

c. Faktor – Faktor Kompensasi

- 1) Faktor - faktor kompensasi menurut Edy Sutrisno (2013:185) yaitu:
 - a) Besar kecilnya tanggung jawab pelaksanaannya (*responsibility*)
 - b) Pengetahuan (*skill*)
 - c) Berat ringannya usaha yang harus dikeluarkan
 - d) Kondisi pekerjaan yang harus dipenuhi

2) Faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi Menurut

Malayu Hasibuan (2013:127-129) antara lain sebagai berikut:

- a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b) Kemampuan dan kesedian perusahaan
- c) Serikat buruh/organisasi karyawan
- d) Produktivitas kerja karyawan
- e) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- f) Biaya hidup/ cost of living
- g) Posisi jabatan karyawan
- h) Pendidikan dan pengalaman kerja
- i) Kondisi perekonomian nasional
- j) Jenis dana sifat pekerjaan

d. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Veitzal Rivai (2013:762) sebagai berikut :

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian upah atau gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan.

2) Kepuasan kerja

Karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja .

3) Pengadaan efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan akan lebih mudah

4) Motivasi

Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, manager akan mudah memotivasi para karyawannya.

5) Stabilitas karyawan

Konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil

6) Disiplin

Disiplin karyawan akan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku

7) Pengaruh serikat buruh

Pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis/kadin

Perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan

9) Pengaruh pemerintah

Dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti upah minimum)

e. Tujuan Manajemen Kompensasi

Menurut M. Yani (2012: 140-141) tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi sebagai berikut :

- 1) Memperoleh personal yang berkualitas
- 2) Mempertahankan karyawan ada
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- 5) Mengendalikan biaya
- 6) Mengikuti aturan hukum
- 7) Memfasilitasi pengertian
- 8) Meningkatkan efesiensi administrasi

f. Sistem Kompensasi

Menurut Veitzal Rivai (2013:123-125) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan yaitu :

- 1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji,upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

- 2) Sistem hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya

g. Asas - Asas kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2013:122-123) prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan gairah merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perilaku, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil

2) Asas layak/wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur adalah

relatif penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

C. Hipotesis

Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV.Anugrah Lestari Banyuasin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian dibedakan menjadi tiga macam menurut Sugiyono (2012:35) yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

Yaitu penelitian yang meneliti satu variable mandiri

2. Penelitian komparatif

Yaitu penelitian yang bersifat membandingkan antara satu variable dengan variable lain

3. Penelitian assosiatif

Yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian assosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Lestari Banyuasin.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di CV. Anugrah Lestari Banyuasin yang beralamat Jln. Kauman Blok D No 7 Banyuasin.

C. Operasionalisasi variabel

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel Kinerja karyawan dan Kompensasi

No	Variabel	Definisi variable	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah tingkat pencapaian hasil karyawan CV. Anugrah Lestari Banyuasin dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Biaya 4. Waktu yang diperlukan
2	Kompensasi (X)	Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan CV. Anugrah Lestari Banyuasin agar meningkatkan kinerja, sebagai kontribusi jasa karyawan pada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif

Sumber: Peneliti berdasarkan teori, 2015

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang tersiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti adalah seluruh karyawan pada CV. Anugrah Lestari adalah sebanyak 30 karyawan.

Menurut Sugiyono (2009:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang diambil sebanyak 30 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012:85) Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang Diperlukan

Menurut sumber pengambilannya M. Iqbal Hasan (2008:33) data terdiri dari :

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data terbaru.

2. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber – sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari laporan – laporan peneliti terlebih dahulu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder yang dimaksud berupa hasil jawaban dari kuisioner yang diedarkan dan data sekunder berupa sejarah singkat perusahaan.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data Menurut Sugiyono (2009:138-139) terdiri dari:

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain.

2. Kuesioner

Kuesioner suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

3. Observasi

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian.

4. Dokumentasi

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang langsung berhubungan dengan indikator – indikator yang digunakan dan Dokumentasi.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

I. Analisis Data

Analisis data menurut Istijanto (2010:91) yaitu sebagai berikut:

a. Analisis Kualitatif

Adalah analisis yang dilakukan jika data yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus – kasus sehingga tidak dapat disusun kedalam suatu struktur klasifikatoris.

b. Analisis Kuantitatif

Adalah analisis yang dilakukan jika data yang dikumpulkan berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan dalam kategori.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Skala likert dengan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat Setuju = SS

Netral = S

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut:

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak setuju = 2

Sangat Tidak setuju = 1

2. Teknik Analisis

a. Uji Instrumental

Kuisisioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuisisioner. Uji kuisisioner secara kualitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, Husein (2011:165) :

1) Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan – pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan computer, misalnya melalui paket komputer SPSS. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan 5%. Apabila r dihitung lebih besar dari r tabel dinyatakan valid dan apabila r hitung kurang dari r tabel dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan mengukur skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliable apabila nilai cronbachs alpha $>0,6$. Apabila r alpaha positif dan r alpha tersebut lebih dari 0,6 berarti butir dan pernyataan (variable) tersebut adalah reliable atau dapat dipercaya (sofyana:2010)

b. Teknis Analisis Regresi Linear Sederhana

M. Iqbal Hasan (2008: 250) Regresi Linear adalah regresi yang variable bebasnya (variable X) berpangkat paling tinggi satu. Untuk regresi linear sederhana hanya melibatkan dua variable yaitu kompensasi variable X dan kinerja variable Y, persamaan garis regresinya dapat dituliskan dalam bentuk sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan koefisien regresi

X = Kompensasi

c. Uji Hipotesis

Menurut M. Iqbal Hasan (2008 : 140) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan menerima atau menolak hipotesis. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian artinya keputusan bisa benar atau salah sehingga menimbulkan resiko. Besar kecilnya resiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas.

1) Uji Koefisien Determinasi

M. Iqbal (2008:247) jika koefisien korelasinya dikuadratkan akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variable Y yang dating dari variable X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien penentu ini menjekaskan besarnya pengaruh nilai suatu variable X terhadap naik turunnya nilai variable lainnya (Variabel Y)

2) Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variable terikat.

(a) Menentukan hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan

Ha : Adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan

(b) Menentukan nilai t tabel

Menentukan keyakinan 95% kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) =n-2

(c) Kesimpulan

- (1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $t < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- (2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $t > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Anugrah Lestari didirikan di daerah Banyuwasin pada tanggal 24 Februari 2010 dengan pemilik perusahaan Bapak. Suryanto SE beserta Ibu Nigsiah, arti nama CV. Anugrah Lestari sendiri memiliki arti yaitu “Anugrah “ adalah usaha yang didirikan adalah anugrah serta berkah untuk keluarga serta bisa mensejahterakan karyawan.“Lestari” artinya usaha yang didirikan lestari hingga menjadi usaha yang semakin maju dan sukses.

CV. Anugrah Lestari bergerak dibidang jasa yaitu dalam pembuatan gypsum serta furniture kayu, menghasilkan kebutuhan rumah tangga, seperti meja, kursi, hiasan dinding, serta furniture yang berkualitas baik lainnya. Sekmen pasar yaitu dari kalangan bawah sampai kalangan atas, perusahaan CV. Anugrah Lestari banyak bekerja sama kepada CV lain yang berada diluar daerah atau diluar kota, untuk meningkatkan penjualan perusahaan karena barang yang dibuat dengan tingkat kualitas yang baik dan mementingkan mutu kepada konsumen.

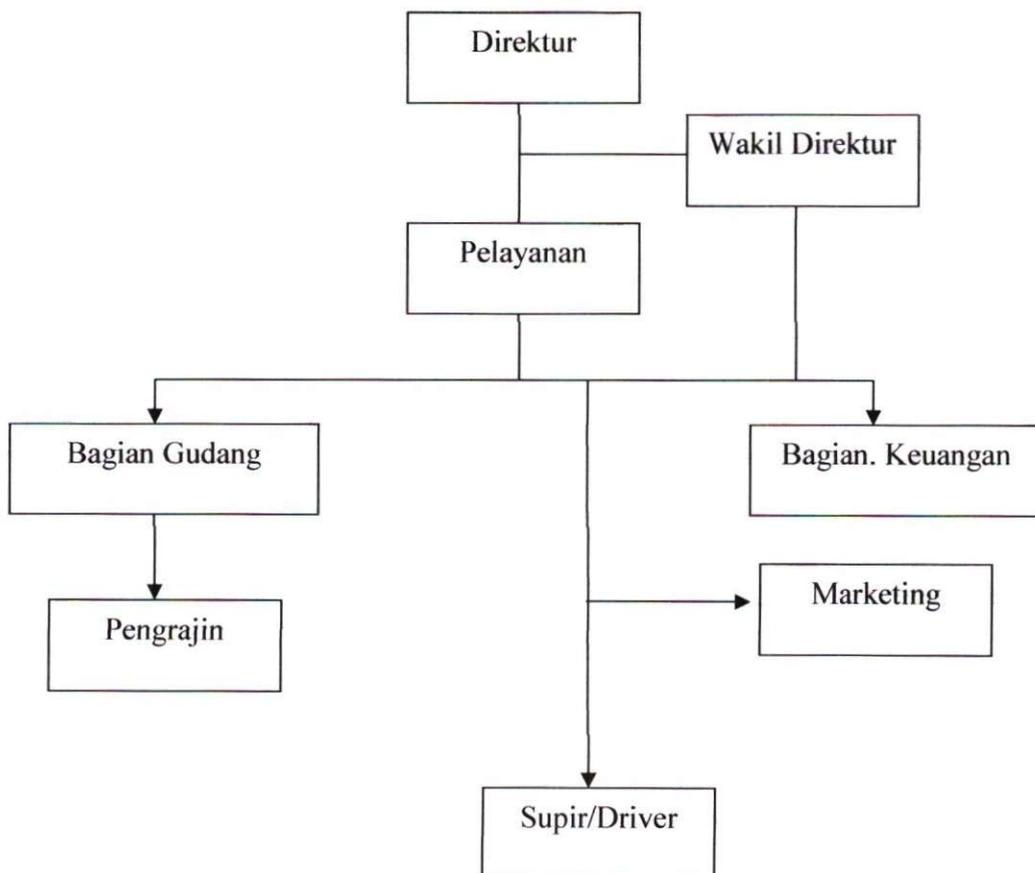
2. Pedoman Visi dan Misi Perusahaan

CV. Anugrah Lestari tetap bermodalkan kepercayaan dan relasi, hubungan baik benar – benar dijaga dengan para pelanggan. Transaksi dilakukan secara terbuka dan jujur.

3. Bagan Organisasi Perusahaan

Gambar IV.1

BAGAN ORGANISASI CV. ANUGRAH LESTARI BANYUASIN



Sumber: CV. Anugrah Lestari Banyuasin,2015

4. Pembagian Tugas

Dari bagan organisasi CV. Anugrah Lestari Banyuasin Tersebut di jabarkan pembagian tugas sebagai berikut:

a. Bagian Keuangan

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub. Berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun lalu sesuai peraturan dan sumber data yang tersedia sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan.
- 2) Melaksanakan pengelolaan gaji dan penghasilan lain serta pembiayaan kegiatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- 3) pemeriksaan administrasi dan surat pertanggung jawaban kegiatan penjualan.

b. Bagian Gudang

- 1) Mengatur dan mengawasi arus keluar dan masuk barang digudang
- 2) Mengisi kartu stok ditabelt secara harian dengan seksama dan teliti
- 3) Bertanggung jawab atas selisih barang digudang
- 4) Mengatur kerapian dan kebersihan dan penempatan
- 5) Melakukan teguran terhadap karyawan produksi jika tidak sesuai dengan standar perusahaan

c. Administrasi

- 1) Melaksanakan kegiatan surat menyurat dokumentasi dan pengarsipan, untuk memastikan dukungan administrasi bagi kelancaran kegiatan seluruh karyawan
- 2) Mengawasi keluar masuknya surat didalam perusahaan, baik surat utang, surat piutang dan surat lainnya
- 3) Memeriksa absensi seluruh karyawan yang ada diperusahaan lalu diberikan kepada wakil direktur untuk penentuan gaji yang akan diberikan

d. Pengrajin

- 1) Menghasilkan produk sesuai pesanan karyawan dengan baik
- 2) Memperhatikan kualitas dan kuantitas perusahaan
- 3) Mengerjakan produk dengan tepat waktu agar misi dan visi tercapai

e. Marketing

- 1) Menerima order penjualan secara langsung dari konsumen
- 2) Membuat estimasi atau anggaran penjualan setiap bulan
- 3) Membuat anggaran piutang tagihan untuk diserahkan ke bagian wakil direktur
- 4) Membuat laporan kunjungan harian yaitu laporan tagihan dan laporan penjualan.

f. Driver

- 1) Mengantarkan barang ke konsumen dengan tepat waktu
- 2) Mengantar marketing melakukan kunjungan ke rumah – rumah untuk memasarkan produknya. Serta keluar masuk barang.

5. Gambaran Karakteristik Responden

Penelitian ini akan dilakukan pada seluruh karyawan CV. Anugrah Lestari Banyuasin, jumlah responden sebanyak 30 karyawan, instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Dari kuisisioner tersebut gambaran umum mengenai karakteristik responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel VI.1
Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki – Laki	21	70%
2	Perempuan	9	30%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data hasil olahan, 2015

Berdasarkan tabel IV.1 diatas dapat dilihat bahwa pada CV. Anugrah Lestari Banyuasin responden terbanyak laki- laki karena CV. Anugrah Lestari merupakan perusahaan jasa ukiran pengrajin, jadi karyawan laki – laki banyak digunakan dibandingkan karyawan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.2
Distribusi Berdasarkan Pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Diploma	4	13.3%
2	SMK/SMA	26	86.6%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data hasil olahan, 2015

Berdasarkan tabel VI.2 diatas dapat dilihat bahwa CV.A nugrah Lestari Banyuasin, Responden terbanyak terdiri dari SMK/SMA karena perusahaan mencari karyawan yang tidak berpendidikan tinggi karena . CV. Anugrah Lestari Banyusin melihat potensi serta pengalaman.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel IV.3
Distribusi Berdasarkan Usia**

NO	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 27 tahun	19	63.3%
2	28 – 35 tahun	7	23.3%
3	36 – 43 tahun	4	13.3%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data hasil olahan, 2015

Berdasarkan tabel IV.3 diatas dapat dilihat bahwa pada CV. Anugrah Lestari Banyuasin, responden terbanyak berusia 20 -27 tahun karena kebanyakan karyawan baru yang baru bekerja dan perusahaan merekrut lebih muda karena kualitas yang baik. Tapi semua mempunyai pengalaman masing – masing.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel IV.4
Distribusi Berdasarkan Masa Kerja**

NO	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 2 tahun	6	24%
2	2 – 5 tahun	24	80%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data hasil olahan, 2015

Berdasarkan tabel IV.4 diatas dapat dilihat bahwa pada CV. Anugrah Lestari Banyuasin, responden yang masa kerjanya 2 – 5 tahun paling banyak karena CV. Anugrah Lestari Banyuasin memiliki karyawan yang sudah berpengalaman dalam bidangnya masing – masing dibandingkan < 2 tahun yang belum memiliki pengalaman kerja.

e. **Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji**

Tabel IV.5
Distribusi Berdasarkan Masa Kerja

NO	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Rp.1.000.000 – Rp 1.900.000	25	83.3%
2	Rp. 1.900.000 – Rp. 2.300.000	5	16.6%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data hasil olahan, 2015

Berdasarkan tabel IV.5 diatas dapat dilihat bahwa pada CV. Anugrah Lestari Banyuasin, Pada pengelompokan gaji, yang memperoleh gaji 1.000.000 – 1.900.000 sebesar 83.3%. Hal ini karena disesuaikan dengan masa kerja dan tingkat kemampuan perusahaan dalam memberikan kebijakan gaji kepada karyawan.

6. Gambaran Jawaban Responden

a. Berdasarkan Indikator Kinerja (Variabel Y)

Tabel IV. 6

Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik (P1)

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Sangat Setuju	3	10%
Setuju	15	50%
Netral	5	16.6%
Tidak Setuju	7	23.3%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel IV. 6 dari 30 orang responden, responden terbanyak menjawab setuju karena karyawan merasa mampu untuk mengerjakan tugas pekerjaan dengan baik dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang karena karyawan merasa belum mampu sepenuhnya bekerja dengan baik yang diinginkan perusahaan.

Tabel IV. 7
Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan target yang ingin dicapai
perusahaan (P2)

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Sangat Setuju	2	6.6%
Setuju	11	36.6%
Netral	8	26.6%
Tidak Setuju	9	30%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel IV. 7 dari 30 orang responden, responden terbanyak menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang karena karyawan merasa belum mencapai target perusahaan dan jawaban netral sebanyak 8 orang karyawan karena karyawan tidak terlalu memperhatikan pekerjaannya tersebut.

Tabel IV. 8
Kualitas produk yang dihasilkan sesuai standar yang ditentukan
(P3)

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Sangat Setuju	2	6.6%
Setuju	20	66.6%
Netral	8	26.6%
Tidak Setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel IV. 8 dari 30 orang responden, Responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang karena karyawan merasa telah bekerja sesuai dengan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan menjawab dengan netral sebanyak 8 orang dikarenakan karyawan tidak memikirkan atau mengetahui kualitas perusahaan atas produk yang dihasilkan.

Tabel IV. 9
Kualitas pelayanan terhadap konsumen telah sesuai standar
perusahaan (P4)

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Sangat Setuju	-	-
Setuju	9	30%
Netral	14	46.6%
Tidak Setuju	7	23.3%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel IV. 9 dari 30 orang responden, Responden yang menjawab netral sebanyak 14 orang dikarenakan karyawan hanya menjalankan tugas yang diberikan dan tidak terlalu memperhatikan terhadap kualitas pelayanan.

Tabel IV. 10
Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan biaya yang ditetapkan perusahaan (P5)

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Sangat Setuju	-	-
Setuju	21	70%
Netral	1	3.3%
Tidak Setuju	8	26.6%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100%

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel IV. 10 dari 30 orang responden, Responden Terbanyak sebanyak 21 orang karena karyawan mengerjakan sesuai biaya yang ditetapkan perusahaan dan tidak berlebihan dalam penggunaan biaya dalam menyelesaikan tugas sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang karena karyawan tersebut masih sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel IV. 11
Karyawan berusaha meningkatkan efisiensi pendistribusian
(P6)

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Sangat Setuju	2	6.6%
Setuju	14	46.6%
Netral	5	16.6%
Tidak Setuju	9	30%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel IV. 11 dari 30 orang responden, Responden terbanyak menjawab netral sebanyak 5 orang karena biaya pendistribusian ditanggung oleh perusahaan maka karyawan tidak terlalu memperhatikan efisiensi pendistribusian, sedangkan karyawan setuju sebanyak 14 orang karena merasa meningkatkan efisiensi dalam pendistribusian diperusahaan.

Tabel IV. 12
Karyawan bekerja pada standar waktu yang ditentukan (P7)

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Sangat Setuju	1	3.3%
Setuju	16	53.3%
Netral	7	23.3%
Tidak Setuju	6	20%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel IV. 12 dari 30 orang responden, Responden terbanyak menjawab setuju sebanyak 16 orang dikarenakan karyawan merasa telah bekerja dengan standar waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang dikarenakan belum bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

Tabel IV. 13
Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu (P8)

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Sangat Setuju	4	13.3%
Setuju	12	40%
Netral	10	33.3%
Tidak Setuju	4	13.3%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel IV. 13 dari 30 orang responden, Responden terbanyak menjawab netral sebanyak 10 orang karena karyawan tidak terlalu memikirkan pekerjaannya selesai tepat waktu atau tidak, sedangkan menjawab setuju 12 orang karena karyawan tersebut merasa telah bekerja dengan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.

b. Berdasarkan Indikator Kompensasi (Variabel X)

Tabel IV. 14

Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan karyawan (P1)

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Sangat Setuju	-	-
Setuju	10	33.3%
Netral	7	23.3%
Tidak Setuju	13	43.3%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel IV. 14 dari 30 orang responden, Responden terbanyak 13 orang menjawab tidak setuju ini disebabkan oleh gaji yang diterima masih belum memenuhi kebutuhan karyawan, sedangkan menjawab setuju sebanyak 10 orang karena karyawan merasa gaji yang diterima dirasa telah memenuhinya.

Tabel IV. 15
Gaji yang diterima telah sesuai dengan standar UMP (P2)

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Sangat Setuju	-	-
Setuju	5	16.6%
Netral	8	26.6%
Tidak Setuju	17	56.6%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel IV. 15 dari 30 orang responden, Responden terbanyak mengatakan tidak setuju sebanyak 17 orang dikarenakan gaji yang diterima oleh karyawan tersebut belum memenuhi Upah minimum provinsi (UMP) , sedangkan yang menjawab netral sebanyak 8 orang dikarenakan karyawan merasa lebih dari cukup untuk biaya sehari – hari.

Tabel IV. 16
Pemberian bonus dirasa adil terhadap karyawan (P3)

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Sangat Setuju	-	-
Setuju	12	40%
Netral	10	33.3%
Tidak Setuju	7	23.3%
Sangat tidak setuju	1	3.3%
Total	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel IV. 16 dari 30 orang responden, Responden menjawab netral sebanyak 10 orang dikarenakan karyawan tidak terlalu memikirkan bonus yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang dikarenakan bonus yang dirasa kurang adil atas pemberian perusahaan.

Tabel IV. 17
Bonus yang diterima oleh karyawan sesuai dengan usaha
karyawan (P4)

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Sangat Setuju	3	10%
Setuju	11	36.6%
Netral	2	6.6%
Tidak Setuju	14	46.6%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel IV. 17 dari 30 orang responden, Responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang dikarenakan karyawan merasa keinginan dan usaha yang telah dikeluarkan tidak sebanding dengan bonus yang diberikan, sedangkan setuju sebanyak 11 orang dikarenakan bonus yang diterima telah sesuai dengan usaha yang di dilakukan untuk perusahaan.

Tabel IV. 18
Insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan target
yang dicapai (P5)

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Sangat Setuju	-	-
Setuju	10	33.3%
Netral	20	66.6%
Tidak Setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel IV. 6 dari 30 orang responden, Responden menjawab setuju sebanyak 10 orang dikarenakan karyawan tersebut bekerja dibagian marketing yang diterima juga telah sesuai bila mencapai target perusahaan, sedangkan terbanyak menjawab netral sebanyak 20 orang yang tidak terlalu memperdulikan insentif yang diberikan perusahaan karena yang mendapatkan insentif hanya pada bagian marketing saja

Tabel IV. 19
Insentif yang diberikan sesuai kemampuan perusahaan (P6)

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Sangat Setuju	-	-
Setuju	7	23.3%
Netral	21	70%
Tidak Setuju	2	6.6%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	30	100

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel IV. 6 dari 30 orang responden, Responden terbanyak yang menjawab netral sebanyak 21 orang dikarenakan karyawan tidak terlalu memperhatikan atau tidak memperdulikan mengenai kemampuan perusahaan, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 7 orang dikarenakan dirasa insentif yang diberikan sesuai dengan kemampuan dari perusahaan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengujian Validitas Data

Data yang diuji validitasnya adalah kompensasi (X) dan Kinerja (Y) jika hasil uji tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5 % dan $n = 30$, yaitu 0,361. Apabila $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya $R_{hitung} \leq R_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

a. Variabel Kompensasi (X)

Hasil uji validitas dengan menggunakan korelasi untuk item – item variabel kompensasi (X) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 20
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

NO	Item	R_{hitung}	$R_{tabel} (\alpha = 5\%)$	HasilValiditas
1	P1	0,569	0.361	Valid
2	P2	0,611	0.361	Valid
3	P3	0,512	0.361	Valid
4	P4	0,435	0.361	Valid
5	P5	0,596	0.361	Valid
6	P6	0.372	0.361	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS ver.16.00

Hasil pengolahan data yang menggunakan bantuan SPSS ver. 16.00 menunjukkan hasil uji validitas dari 6 item pernyataan variabel kompensasi (X) tersebut valid pada taraf nyata (α) = 5%. Berarti semua item pernyataan yang ada pada instrument tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b. Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas item – item variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 21
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

NO	Item	R_{hitung}	$R_{tabel} (\alpha= 5\%)$	HasilValiditas
1	P1	0,527	0.361	Valid
2	P2	0,363	0.361	Valid
3	P3	0,499	0.361	Valid
4	P4	0,379	0.361	Valid
5	P5	0,536	0.361	Valid
6	P6	0,416	0.361	Valid
7	P7	0,733	0.361	Valid
8	P8	0,470	0.361	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS ver.16.00

Hasil pengolahan data yang menggunakan bantuan SPSS ver. 16.00 menunjukkan hasil uji validitas dari 8 item pernyataan variabel Kinerja (Y) tersebut valid pada taraf nyata (α) = 5%. Berarti semua item pernyataan yang ada pada instrument tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2. Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS ver.16.0. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliable apabila nilai Cronbachs Alpha $> 0,6$. Apabila r alpha positif dan r alpha tersebut lebih dari 0.6 berarti butir dari pernyataan (Varibel) tersebut adalah reliable atau dapat dipercaya, Sofyan (2010 : 175)

a. Variabel Kompensasi (X)

Hasil uji reliabilitas untuk item – item variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.22
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

NO	Item	Cronboach Alpha Item	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	P1	677	0.600	Reliabel
2	P2	662	0.600	Reliabel
3	P3	646	0.600	Reliabel
4	P4	643	0.600	Reliabel
5	P5	668	0.600	Reliabel
6	P6	623	0.600	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS ver.16.0

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS ver.16.0, menunjukkan hasil uji reliabilitas dari 6 item pernyataan variabel kompensasi (X) tersebut. Semuanya reliable. Jika dibandingkan dengan nilai Cronboach Alpha. Sehingga semua item – item tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliable dalam analisis selanjutnya.

b. Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji reabilitas untuk item – item variabel kinerja data dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.23
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

NO	Item	Cronboach Alpha Item	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	P1	671	0.600	Reliabel
2	P2	691	0.600	Reliabel
3	P3	674	0.600	Reliabel
4	P4	690	0.600	Reliabel
5	P5	672	0.600	Reliabel
6	P6	684	0.600	Reliabel
7	P7	635	0.600	Reliabel
8	P8	678	0.600	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS ver.16.0

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS ver.16.0, menunjukkan hasil uji reliabilitas dari 8 item pernyataan variabel Kinerja (Y) tersebut. Semuanya reliable. Jika dibandingkan dengan nilai Cronboach Alpha. Sehingga semua item – item tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliable dalam analisis selanjutnya.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel IV.24
Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.772	1.319		2.558	.164
	kompensasi	.918	.104	.680	3.861	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver.16.0

Hasil uji regresi pada variabel kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat persamaan regresinya berikut ini :

$$Y = a + b.X$$

$$Y = 4,772 + 0,918 X$$

0918

Apabila nilai variabel kompensasi sebesar 5.69 (positif) menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 5.29 (positif). Dengan konstanta sebesar 4,772 menunjukkan bahwa CV. Anugrah Lestari Banyuasin belum memperhatikan kinerja karyawannya. Dengan demikian CV. Anugrah Lestari Banyuasin harus benar – benar memperhatikan kinerja karyawannya tersebut.

4. Uji Koefisien Determinan

Tabel IV.25

Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.359	.160	3.959

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Nilai R Square sebesar 0,359 (35,9 %) berarti bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Kompensasi (X) sebesar 35,9% sedangkan sisanya faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.772	1.319		2.558	.164
	kompensasi	.918	.104	.680	3.861	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver.16.0

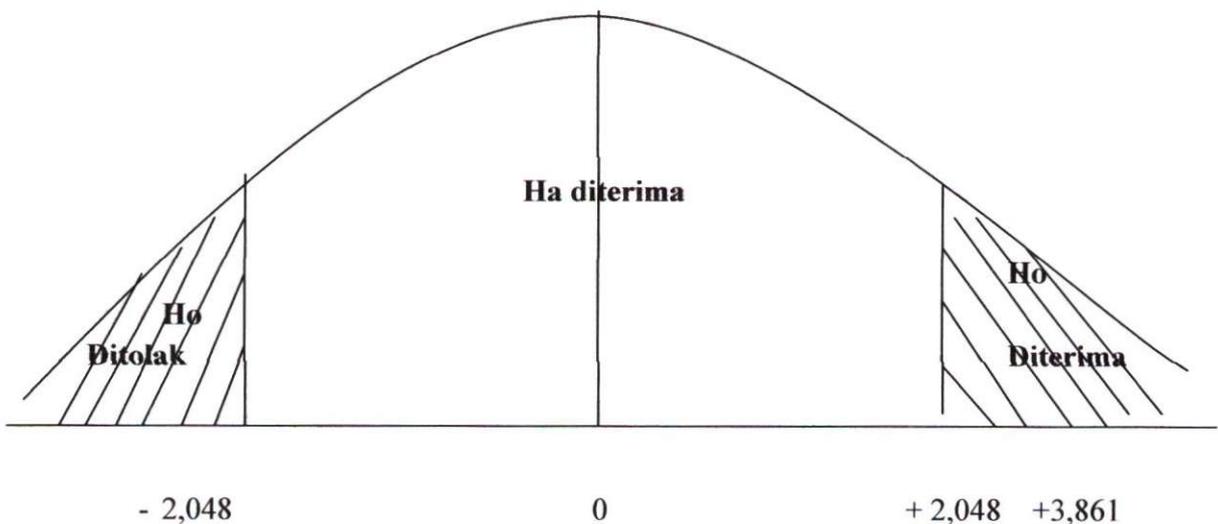
Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5 % $df (n-2) = (30 - 2) = 28$ adalah sebesar 2,048 .Berdasarkan tabel coefficient diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 3,861 hal ini berarti $t_{hitung} (3.861) > t_{tabel} (2,048)$ berarti ada pengaruh antara kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

a. Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima $t_{hitung} (3,861 > t_{tabel} (2,048)$ atau signifikan $t (0.00) \leq \alpha (0.05)$ maka ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja, maka kompensasi CV.Anugrah Lestari Banyuasin harus diperbaiki sehingga kinerja karyawan bisa meningkat.

Untuk memperjelas hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) berikut ini adalah kurva uji t sebagai berikut:

Gambar IV.2
Kurva Uji t Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
CV. Anugrah Lestari Banyuasin



Kurva diatas dapat dijelaskan bahwa daerah yang arsir menunjukkan daerah penolakan terhadap Ho dan daerah yang tidak diarsir daerah penerimaan Ha, perhitungan diperoleh $t_{hitung} (3,861) > t_{tabel} (2,048)$ oleh karena

itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Anugrah Lestari Banyuasin. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana $Y = 4,772 + 0,918 X$, artinya konstanta (Constant) sebesar 4,772 Artinya apabila kompensasi (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 4,772.

Sedangkan nilai variabel kompensasi (X) sebesar 0,918 Menunjukkan bahwa jika kompensasi ditambah sebesar satu – satuan, maka akan kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,918 satuan. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap kompensasi sebesar satu satuan, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,918 satuan. Hasil secara parsial (uji t) diperoleh hasil perhitungan yaitu $t_{hitung} (3,861) > t_{tabel} (2,048)$. oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

B. SARAN

Setelah melakukan pembahasan maka penyusun ingin memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan Kinerja karyawan di CV.Anugrah Lestari Banyuasin antara lain:

1. Pimpinan sebaiknya membentuk dan membangun hubungan lebih baik lagi terhadap karyawannya. Bersikap lebih objektif dalam melakukan pengawasan, tidak hanya subjektif terhadap karyawan – karyawan tertentu saja karena dapat menciptakan kecemburuan bagi karyawan lain dan dapat menciptakan konflik yang berujung terhadap menurunnya kinerja.
2. Kompensasi yang ditetapkan perusahaan perlu ditingkatkan lagi agar memacu karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dan sistem kompensasi harus dikelola dengan baik, perusahaan sebaiknya memperhatikan hak – hak karyawan paling tidak memberikan gaji dengan layak sesuai standar upah minimum.

Daftar Pustaka

- Edy Sutrisno. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana Prada Media Group
- Istijanto. (2010) *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- M. Iqbal Hasan. (2008) *Pokok-pokok materi statistik 2*. Jakarta : Bumi Aksara
- Malayu S.P. Hasibuan . (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- M. Yani. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : Mitra Wacana Media
- Payaman J. Simanjuntak. (2011) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Rusdy A. Rifai. (2009) *Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah
- Samsul Ma'arif. (2013) *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Grasindo
- Soekidjo Notoatmodjo. (2009) *Pengembangan Sumber Daya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Sugiyono. (2009) *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Veitzal Rivai. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2013) *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Lampiran 1

Kuisisioner

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugrah Lestari Banyuasin

I. Identifikasi Responden

1. Jenis kelamin :L/P
2. Pendidikan
 - a. SMA c. S1
 - b. D3 d. S2
3. Usia
 - a. 20 – 27 tahun c. 36 – 43 tahun
 - b. 28 – 35 tahun
4. Masa Kerja
 - a. < 2 tahun
 - b. 2 – 5 tahun

II. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Isilah dengan alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pendapat anda dengan memberi jawaban tanda (X) pada jawaban yang telah tersedia.
2. Tidak ada jawaban benar dan salah dalam penelitian ini, tetapi yang dibutuhkan adalah jawaban yang objektif sesuai dengan pendapat anda.
3. Penelitian ini sifatnya hanya untuk kegiatan ilmiah tidak untuk dipublikasikan.

KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik					
2.	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan target yang ingin dicapai perusahaan					
3.	Kualitas produk yang dihasilkan sesuai standar yang ditentukan					
4.	Kualitas pelayanan terhadap konsumen telah sesuai standar perusahaan					
5.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan biaya yang ditetapkan perusahaan					
6.	Karyawan berusaha meningkatkan efisiensi pendistribusian					
7.	Karyawan bekerja pada standar waktu yang ditentukan					
8.	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu					

KOMPENSASI

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang diterima telah memenuhi keinginan karyawan					
2	Gaji yang diterima telah sesuai dengan standar UMP					
3	Pemberian bonus dirasa adil terhadap karyawan					
4	Bonus yang diterima oleh karyawan sesuai dengan usaha karyawan					
5	Insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan target yang dicapai					
6	Insentif yang diberikan sesuai kemampuan perusahaan					

Lampiran 2

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	3	4	2	4	4	3	4	29
2	2	2	4	3	4	4	4	4	27
3	4	3	4	3	4	4	4	4	30
4	2	2	4	4	2	4	3	5	26
5	2	5	4	4	4	4	4	4	31
6	4	3	4	2	3	4	3	3	26
7	5	2	4	3	4	4	4	2	28
8	4	3	3	4	2	4	3	4	27
9	2	4	4	2	4	4	3	5	28
10	2	3	5	3	4	4	4	3	28
11	4	4	3	4	2	4	4	4	29
12	5	3	4	2	4	4	3	4	29
13	2	4	4	4	4	2	4	3	27
14	4	3	3	2	4	5	2	5	28
15	2	5	4	3	2	2	3	4	25
16	2	4	4	4	4	3	2	4	27
17	4	3	3	2	4	2	5	3	26
18	2	4	4	4	2	4	4	3	27
19	4	2	4	2	4	2	2	5	25
20	4	4	3	4	4	3	3	3	28
21	3	2	5	3	2	4	4	4	27
22	4	4	4	3	4	2	2	3	26
23	4	2	4	3	4	3	4	4	28
24	4	4	3	3	2	2	2	4	24
25	3	2	4	3	4	5	4	3	28
26	4	4	4	3	4	2	4	4	29
27	4	4	3	4	2	2	2	2	23
28	4	2	4	3	4	3	4	3	27
29	3	2	4	3	4	2	4	4	26
30	4	4	3	4	2	3	4	3	27

Lampiran 3

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	3	4	2	4	4	2	19
2	4	2	4	3	3	3	19
3	2	2	4	2	3	3	16
4	2	2	2	2	4	4	16
5	3	2	3	3	3	3	17
6	2	4	4	2	3	3	18
7	4	2	2	4	4	4	20
8	3	3	4	2	3	3	18
9	2	2	3	5	3	3	18
10	4	4	2	2	4	2	18
11	3	2	4	4	3	3	19
12	2	2	3	5	3	3	18
13	2	3	2	2	4	4	17
14	4	2	4	4	3	4	21
15	3	4	3	2	3	3	18
16	2	3	2	4	4	3	18
17	4	2	4	2	3	4	19
18	3	2	3	5	4	3	20
19	2	3	4	2	3	3	17
20	4	2	4	4	3	3	20
21	3	3	3	2	4	3	18
22	4	4	1	2	3	3	17
23	2	2	3	4	3	4	18
24	2	3	4	4	4	3	20
25	4	2	3	2	3	3	17
26	3	2	2	4	3	3	17
27	2	3	4	2	3	3	17
28	4	2	3	4	3	3	19
29	2	2	4	4	4	3	19
30	4	3	3	2	3	4	19

Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	total
p1	Pearson Correlation	1	.325	.049	.174	.199	.107	.223	.085	.527**
	Sig. (2-tailed)		.079	.795	.357	.292	.574	.236	.657	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p2	Pearson Correlation	.325	1	.267	-.016	.253	-.066	.184	.112	.363*
	Sig. (2-tailed)	.079		.154	.933	.177	.730	.330	.950	.049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p3	Pearson Correlation	.049	.267	1	.117	.236	.115	.469**	.199	.499**
	Sig. (2-tailed)	.795	.154		.539	.210	.544	.009	.292	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p4	Pearson Correlation	.174	-.016	.117	1	.115	.133	.000	.131	.379*
	Sig. (2-tailed)	.357	.933	.539		.545	.483	1.000	.489	.039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p5	Pearson Correlation	.199	-.253	.236	.115	1	.163	.399*	.343	.536**
	Sig. (2-tailed)	.292	.177	.210	.545		.390	.029	.064	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p6	Pearson Correlation	.107	-.066	.115	.133	.163	1	.384*	.118	.416*
	Sig. (2-tailed)	.574	.730	.544	.483	.390		.036	.535	.022

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p7	Pearson Correlation	.223	.184	.469**	.000	.399*	.384*	1	.216	.733**
	Sig. (2-tailed)	.236	.330	.009	1.000	.029	.036		.253	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p8	Pearson Correlation	.085	-.012	.199	.131	.343	.118	.216	1	.470**
	Sig. (2-tailed)	.657	.950	.292	.489	.064	.535	.253		.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.527**	.363*	.499**	.379*	.536**	.416*	.733**	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.049	.005	.039	.002	.022	.000	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability kinerja

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	51.20	54.441	.437	.671
p2	51.37	56.447	.248	.691
p3	51.03	54.585	.401	.674
p4	51.10	55.679	.249	.690
p5	51.20	54.855	.455	.672
p6	51.07	55.789	.310	.684
p7	51.13	49.568	.656	.635
p8	51.40	53.697	.340	.678

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

		Correlations						
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	total
p1	Pearson Correlation	1	.313	.159	.193	.222	.356	.569**
	Sig. (2-tailed)		.092	.401	.308	.239	.054	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
p2	Pearson Correlation	.313	1	-.078	.029	.183	.135	.611**
	Sig. (2-tailed)	.092		.681	.879	.333	.476	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
p3	Pearson Correlation	.159	-.078	1	.236	.153	.267	.512*
	Sig. (2-tailed)	.401	.681		.210	.421	.154	.365
	N	30	30	30	30	30	30	30
p4	Pearson Correlation	.193	.029	.236	1	.113	-.021	.435**
	Sig. (2-tailed)	.308	.879	.210		.552	.914	.384
	N	30	30	30	30	30	30	30
p5	Pearson Correlation	.222	.183	-.153	.113	1	.247	.596**
	Sig. (2-tailed)	.239	.333	.421	.552		.188	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
p6	Pearson Correlation	.356	.135	.267	.021	.247	1	.372

	Sig. (2-tailed)	.054	.476	.154	.914	.188		.082
	N	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.569**	.611**	.171	.165	.596**	.323	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.365	.384	.001	.082	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability kompensasi

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	49.23	33.978	.455	.677
p2	49.80	31.062	.444	.662
p3	49.43	38.668	.324	.646
p4	49.17	38.764	.329	.643
p5	49.47	32.947	.470	.668
p6	49.23	36.806	.275	.623

Lampiran 6

Regresion

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.359	.160	3.959

a. Predictors: (Constant), kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.329	1	3.329	.918	.426 ^a
	Residual	8.971	28	.778		
	Total	2.300	29			

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.772	1.319		2.558	.164
	kompensasi	.918	.104	.680	3.861	.000

a. Dependent Variable: kinerja

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami

Sertifikat

370/J-10/FEB-UMP/SHA/VII/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : RENI WULANDARI
NIM : 212011259
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (21) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 23 Juli 2015

an Dekan
Wakil Dekan IV



Drs. Antoni, M.H.I.



DAFTAR NILAI

NAMA : RENI WULANDARI

NIM : 212011259

NO	NAMA SURAT	TAHFIDZ	FASIKH	TAJWID	JUMLAH
1	AL-ASHR	50	10	10	70
2	AL-HUMAZAH	50	10	15	75
3	AL-FIIL	50	10	10	70
4	QURAI SY	50	15	10	75
5	AL-MA'UN	60	15	10	85
6	AL-KAUTSAR	60	15	15	90
7	AL-KAFIRUN	60	15	10	85
8	AN-NASHR	55	15	15	85
9	AL-LAHAB	60	15	15	90
10	AL-IKHLAS	60	15	15	90
11	AL-FALAQ	60	15	15	90
12	AN-NAS	60	15	15	90
13	AL-FAJR	45	15	20	80
14	AL-BALAD	50	15	20	85
15	ASY-SYAM	45	15	15	75
16	AL-LAIL	45	20	15	80
17	AL-BAIYINAH	60	15	10	85
18	AL-ZALZALAH	60	20	20	100
19	AL-ADIYAT	60	20	15	95
20	AL-QARI'AH	60	10	20	90
21	AT-TAKATSUR	60	20	20	100



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
LABORATORIUM BAHASA

Jl. Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Telp. (0711) 512637

TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Reni Wulandari
Place/Date of Birth : Palembang, January 10th, 1993
Test Times Taken : +1
Test Date : February 17th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 41
Structure Grammar : 41
Reading Comprehension : 45
OVERALL SCORE : 423

Palembang, March 5th, 2015

Rini Susanti, S.Pd., M.A

NBM/NIDN. 1164932/0210098402



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PIAGAM

No.259/H-4/LPKKN/UMP/IX/2014

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa :

Nama : Reni Wulandari
Nomor Pokok Mahasiswa : 21 2011 259
Fakultas : Ekonomi
Tempat Tgl. Lahir : Palembang, 10-01-1993

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-7 yang dilaksanakan dari tanggal 16 Juli sampai dengan 2 September 2014 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Kedondong Raye
Kecamatan : Banyuasin III
Kota/Kabupaten : Banyuasin
Dinyatakan : LULUS

Mengetahui
Rektor,

Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.

Palembang, 15 September 2014
Ketua LPKKN,

Ir. Alhanannasir, M.Si.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

MA MAHASISWA : RENI WULANDARI	PEMBIMBING
NPM : 21 2011 259	KETUA : Drs. FAUZI RIDWAN, M.M
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ANUGRAH LESTARI BANYUASIN	

TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
		KETUA	ANGGOTA	
27/04 - 2015	Latar Belakang masalah	<i>[Signature]</i>		
12/05 - 2015	Latar Belakang masalah	<i>[Signature]</i>		
25/05 2015	Latar belakang masalah	<i>[Signature]</i>		
4/06 2015	Latar Belakang masalah	<i>[Signature]</i>		
11/06 2015	Bab I, II, III	<i>[Signature]</i>		
19/06 2015	Bab I, III, Teori	<i>[Signature]</i>		
25/06 2015	Operasional Variabel	<i>[Signature]</i>		
06/07 - 2015	Att Bab IV - V	<i>[Signature]</i>		
				<i>Acc yuditio</i>

PETATAN :
 Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkannya.

Dikeluarkan di : Palembang
 Pada tanggal : 25 / 07 / 2015



[Signature]
 H. MAFTUHAH NURRAHMI, SE., M.Si

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

umpalembang.ac.id

Email : febumplg@umpalembang.ac.id

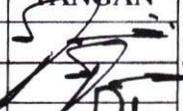
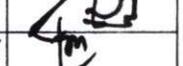
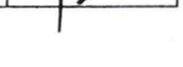
mat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKIPSI

Hari / tanggal : Selasa, 11 Agustus 2015
Waktu : 08.00 – 11.00 WIB
Nama : Reni Wulandari
Nim : 21 2011 259
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANUGRAH
LESTARI BANYUASIN**

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI
WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Drs. Fauzi Ridwan., M.M	Pembimbing	24 Agustus 2015	
2	Drs. Fauzi Ridwan., M.M	Ketua Penguji	24 Agustus 2015	
3	Diah Isnaini Asiati SE.M.M	Penguji I	21 Agustus 2015	
4	Hj. Fitantina, SE., M.SI	Penguji II	24 Agustus 2015	

Palembang, 24 September 2015

Dekan
Fak. Ekonomi & Program Studi Manajemen


Hj. Maftuha Nurrahmi, SE., M.Si
NIDN : 0116057001/673839



CV. ANUGRAH LESTARI

Jasa Gypsum dan Furniture

Jln. Kauman Blok D No 07 Kecamatan Talang kelapa Kabupaten Banyuasin
Telp. 0857-64418583 / 0711-417422. Fax. 0711-442216

SURAT KETERANGAN

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti perihal surat permohonan Nomor: **1275/H-5/FEB-UMP/VII/2015** untuk melakukan riset penelitian untuk penulisan skripsi, dengan surat ini kami informasikan bahwa mahasiswi yang bernama dibawah ini :

Nama : Reni Wulandari
NIM : 21 2011 259
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Mahasiswi yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian ditempat kami, Demikianlah surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami

CV. Anugrah Lestari



[Handwritten Signature]
Suryanto SE

DIREKTUR UTAMA