



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PABRIK KERUPUK UD SYAM JAYA DI DESA KLATAKAN
KECAMATAN TANGGUL KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Oleh :

Maria Ulfa

NIM 120210301050

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER**

2020



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PABRIK KERUPUK UD SYAM JAYA DI DESA KLATAKAN
KECAMATAN TANGGUL KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Pendidikan Ekonomi (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan

Oleh :

Maria Ulfa

NIM 120210301050

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER**

2020

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepadaNya dan kepadaNya kami mohon pertolongan. Dengan rasa bangga dan bahagia saya persembahkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada :

1. Kedua orang tuaku Bapak M. Sholeh dan Ibu Jasminah yang selalu memberikan motivasi dan tidak pernah lelah mendoakanku.
2. Suamiku Bayu Tri Handoko yang selalu memberiku semangat dan selalu mendukungku dalam keadaan apapun.
3. Putri kecilku Gendis Adiputri Handoko, karena kehadirannya membuatku semakin bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Adikku tercinta Oktavianti yang selalu memberikan inspirasi dalam hidupku.
5. Bapak dan Ibu guru dari Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi yang telah memberikan bekal ilmu, mendidik dengan tulus dan ikhlas agar menjadi pribadi yang lebih baik.
6. Almater saya Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember yang saya banggakan.

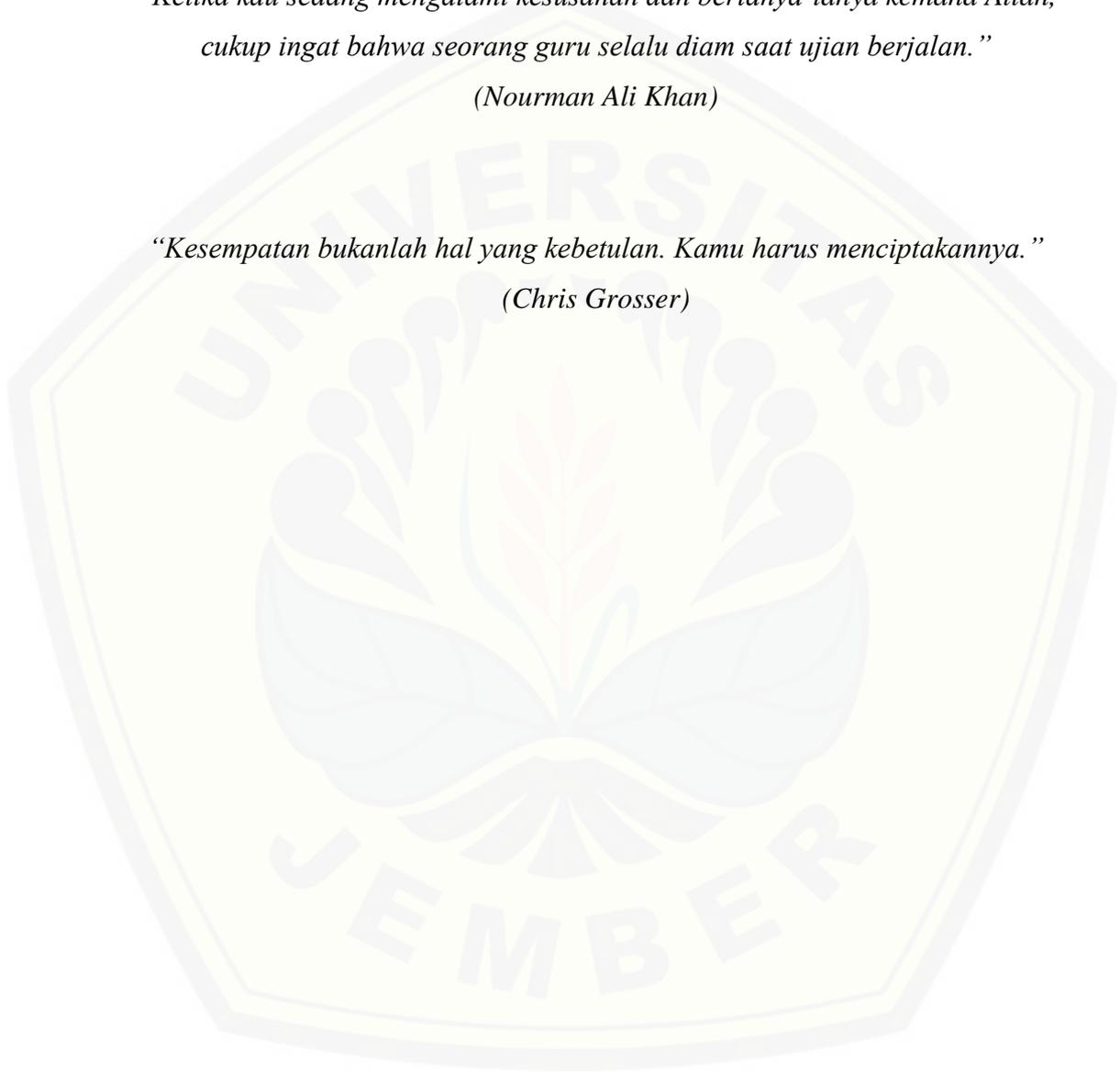
MOTTO

*“Ketika kau sedang mengalami kesusahan dan bertanya-tanya kemana Allah,
cukup ingat bahwa seorang guru selalu diam saat ujian berjalan.”*

(Nourman Ali Khan)

“Kesempatan bukanlah hal yang kebetulan. Kamu harus menciptakannya.”

(Chris Grosser)



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maria Ulfa

NIM : 120210301050

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk UD Syam Jaya di Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember”** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 22 Januari 2020

Yang Menyatakan,

Maria Ulfa

120210301050

PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PABRIK KERUPUK UD SYAM JAYA DI DESA KLATAKAN
KECAMATAN TANGGUL KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi (S1) Jurusan Pendidikan Ilmu
Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember

Oleh

Nama : Maria Ulfa
NIM : 120210301050
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Tahun Angkatan : 2012
Tempat/Tanggal Lahir : Jember, 28 April 1994

Disetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sukidin, M.Pd.
NIP. 19660323 199301 1 001

Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd
NIP. 19870924 201504 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk UD Syam Jaya di Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember”** telah diuji dan disahkan pada:

Hari, tanggal : Jum'at, 20 Desember 2019

Tempat : Gedung 1 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas
Jember

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. Sukidin, M.Pd.
NIP. 19660323 199301 1 001

Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd
NIP. 19870924 201504 1 001

Anggota I

Anggota II

Drs. Djoko Widodo, M.M
NIP. 19600217 198603 1 003

Dr. Pudjo Suharso, M.Si
NIP. 19591116 198601 1 001

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember

Prof. Drs. Dafik, M.Sc, Ph.D
NIP. 19680802 199303 1004

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk UD Syam Jaya di Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.

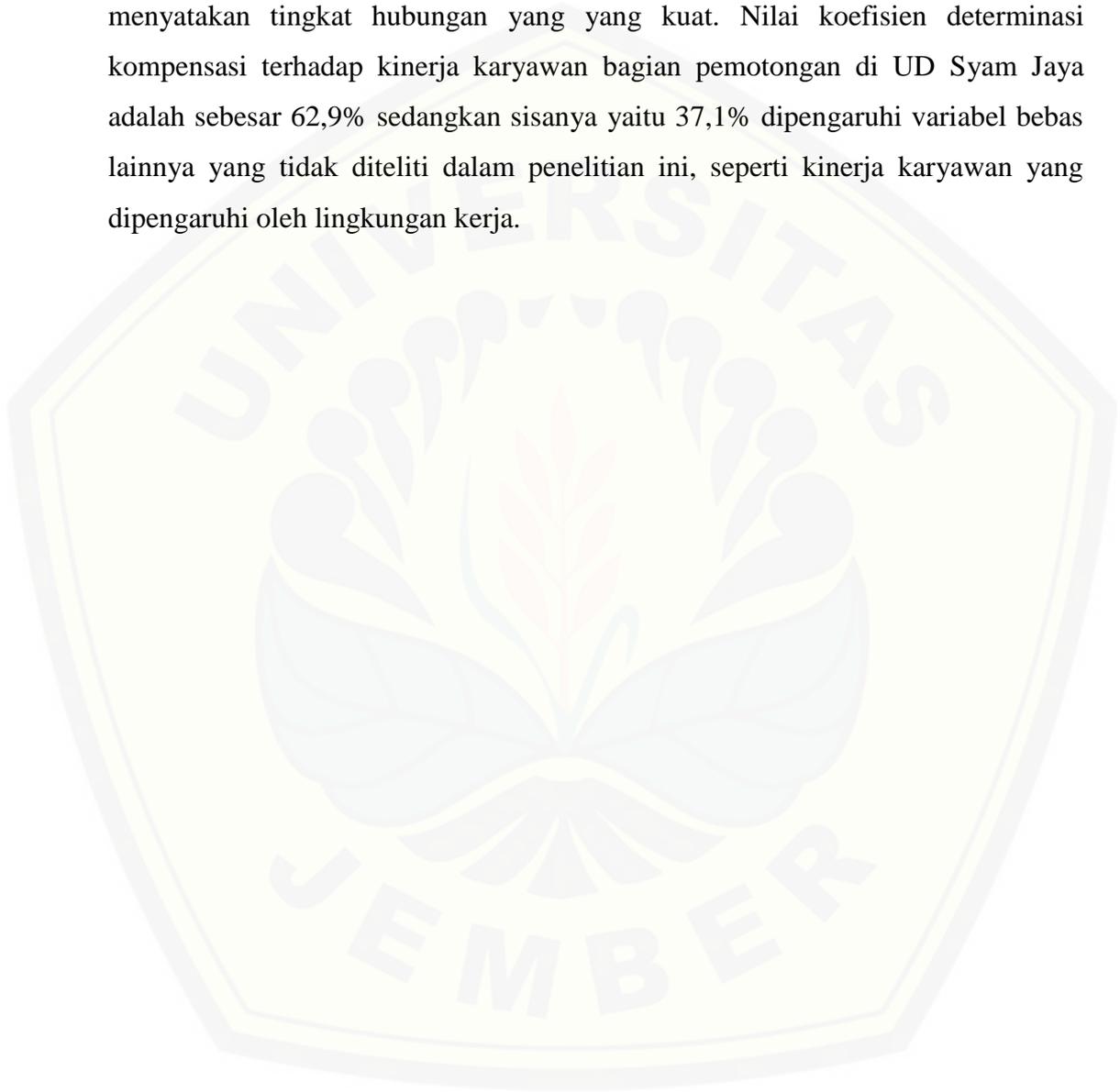
Maria Ulfa; 120210301050; 2020; 78 Halaman; Jurusan Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima juga dapat meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Kompensasi sangat penting karena sebagai dorongan utama seseorang untuk bekerja dan semangat karyawan dalam bekerja. Besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan merupakan ukuran terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sangat adil untuk karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan disesuaikan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan menerima kompensasi yang lebih besar. Pemberian kompensasi kepada karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan dapat dilihat dari membaiknya dan meningkatnya kuantitas dan kualitas output.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penentuan lokasi penelitian menggunakan metode *purposive area*. Metode penentuan responden menggunakan metode *simple random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian pemotongan di UD Syam Jaya. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket sebagai metode utama, observasi, wawancara dan dokumen sebagai metode pendukung. Analisis data menggunakan uji validasi, uji reliabilitas, dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan F-hitung sebesar 64,373 lebih besar F-tabel sebesar 3,252 dan signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari α sebesar 0,05 artinya ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian

pemotongan di UD Syam Jaya. Nilai R sebesar 0,793 artinya hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan yang kuat. Tingkat hubungan tersebut dapat dikategorikan sebagai hubungan yang kuat. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi sebesar 0,793 termasuk pada nilai koefisien antara 0,600-0,799 yang menyatakan tingkat hubungan yang yang kuat. Nilai koefisien determinasi kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian pemotongan di UD Syam Jaya adalah sebesar 62,9% sedangkan sisanya yaitu 37,1% dipengaruhi variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk UD Syam Jaya di Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember”. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Drs. Moh. Hasan, M.Sc. Ph.D., selaku Rektor Universitas Jember;
2. Prof. Drs. Dafik, M.Sc, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
3. Dr. Sumardi, M.Hum, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
4. Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
5. Dr. Sukidin, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing I dan Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan pengarahan demi terselesaikannya penyusunan skripsi saya;
6. Drs. Joko Widodo, M.M., selaku Dosen Penguji I dan Dr. Pudjo Suharso, M.Si., selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi saya;
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan banyak ilmu, bimbingan dan didikan selama penulis menjadi mahasiswa;
8. Kedua orang tua penulis Bapak M. Sholeh dan Ibu Jasminah, serta adikku Oktavianti atas do’a, cinta, dukungan, dan motivasi yang telah diberikan kepadaku;
9. Suamiku Bayu Tri Handoko dan Putri kecilku Gendis Adiputri Handoko yang selalu memberikan dukungan penuh;

10. Sahabat-sahabatku Putriana, Lusiana, Fifit, Musa, Ade Irma, Pulung, Penga, Yanuar, Fredy, Mahrus yang selalu memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini;
11. Semua teman-teman Pendidikan Ekonomi Angkatan 2012 seperjuangan yang telah memberikan banyak kenangan, semangat, dan dukungan;
12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Jember, 22 Januari 2020

Maria Ulfa
120210301050

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Tinjauan Tentang Kompensasi	7
2.2.1 Upah.....	8
2.2.2 Insentif	9
2.2.3 Tujuan Kompensasi.....	10
2.2.5 Sistem Kompensasi.....	12
2.3 Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan.....	13
2.3.1 Kualitas Kerja Karyawan	14
2.3.2 Kuantitas Kerja Karyawan	15
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	16
2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja	17
2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	18

2.5 Kerangka Berfikir	20
2.6 Hipotesis	21
BAB 3. METODE PENELITIAN	22
3.1 Rancangan Penelitian.....	22
3.2 Metode Penentuan Lokasi Penelitian.....	22
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.3.1 Populasi.....	23
3.3.2 Sampel.....	23
3.4 Definisi Operasional Variabel	23
3.4.1 Kompensasi (X)	24
3.4.2 Kinerja Karyawan (Y)	24
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.5.1 Jenis Data	25
3.5.2 Sumber Data.....	25
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.6.1 Metode Observasi	26
3.6.2 Metode Angket	26
3.6.3 Metode Wawancara	26
3.6.4 Metode Dokumen	27
3.7 Metode Pengolahan Data	27
3.7.1 Editing.....	27
3.7.2 Skoring.....	27
3.7.3 Tabulasi.....	29
3.8 Metode Analisis Data.....	30
3.8.1 Analisis Deskriptif	30
3.8.2 Uji Validitas	30
3.8.3 Uji Reliabilitas	31
3.8.4 Analisis Inferensial	31
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Data Pendukung	35

4.1.1 Sejarah UD. Syam Jaya	35
4.1.2 Struktur Organisasi	36
4.1.3 Kegiatan Produksi UD. Syam Jaya.....	37
4.2 Data Utama	38
4.2.1 Gambaran Umum Responden	38
4.3 Uji Instrumen Penelitian	41
4.3.1 Uji Validitas	41
4.3.2 Uji Reliabilitas	43
4.3.3 Analisis Data.....	44
4.4 Pembahasan.....	47
BAB 5. PENUTUP.....	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan UD Syam Jaya.....	3
Tabel 3.1 Pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi	32
Tabel 4.1 Karakteristik Jawaban Responden Mengenai Kompensasi dan Kinerja Karyawan	39
Tabel 4.2 Hasil Uji Validasi Angket	42
Tabel 4.3 Hubungan jumlah item pertanyaan dengan reliabilitas.....	43
Tabel 4.4 Hasil uji reliabilitas	44
Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	45
Tabel 4.6 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UD Syam Jaya	36



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Matriks Peneitian	55
B. Pedoman Penelitian	56
C. Angket Penelitian	57
D. Data Responden	61
E. Tabulasi Data Hasil Angket Responden	63
F. Hasil Uji Validasi	65
G. Uji Reliabilitas	67
H. Hasil Uji Regresi Sederhana	68
I. Tabel r	70
J. Tabrl F	72
K. Dokumentasi Hasil Penelitian.....	73
L. Lembar Permohonan Izin Penelitian	75
M. Lembar Konsultasi Pembimbing I dan II.....	76
N. Daftar Riwayat Hidup	78

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai SDM (sumber daya manusia) memiliki hubungan yang sangat erat dengan sebuah perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mengelola usahanya agar dapat berkembang dan mencapai tujuan utamanya yaitu memajukan perusahaannya. Begitu pula sebaliknya, karyawan juga membutuhkan perusahaan sebagai tempat bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pada saat ini, dunia bisnis dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat tercipta dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan begitu canggihnya, karena tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Supaya keselarasan tujuan antara perusahaan dan karyawan dapat terjamin, pimpinan perusahaan seharusnya dapat memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Bagi karyawan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut sangat penting, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Masalah kompensasi begitu penting karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, selain itu juga kompensasi dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Besarnya kompensasi mencerminkan status,

pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Apabila balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran). Salah satu kebijakan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya dengan berbagai cara. Salah satunya adalah pabrik kerupuk UD Syam Jaya yang berlokasi di Jl. Galunggung No. 38 Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. Pabrik ini telah berdiri sejak tahun 1984. Usaha pembuatan kerupuk ini merupakan usaha skala kecil industri rumah tangga dengan bahan baku yang mudah didapatkan. Pada awal menjalankan usaha kerupuk, modal untuk menjalankan usaha kerupuk sangat kecil dan didapatkan dari modal sendiri. Modal yang dikeluarkan yaitu sebesar Rp 2.000.000. Usaha ini tidak langsung besar seperti saat ini, namun melalui proses yang cukup panjang.

Pada saat menjalankan usaha pertama, usaha kerupuk belum mendapatkan keuntungan yang besar. Tenaga kerja yang digunakan pertama kali hanya 2 orang yang berasal dari keluarga sendiri. Produksi yang dihasilkan pada awal merintis yaitu 10 kg satu hari. Keuntungan yang didapat digunakan untuk menambah peralatan untuk memperbesar usaha ini. Kendala yang dihadapi pada saat merintis yaitu pemasaran kerupuk, sarana dan prasarana yang mendukung. Pemilik UD Syam Jaya untuk memasarkannya menawarkan dan mendatangi toko satu per satu agar produknya terjual. Pembayaran yang ditawarkan ke toko dilakukan di akhir artinya pihak toko bisa membayar ketika produk terjual semua, namun jika produk tidak terjual maka akan ditarik kembali.

Seiring berjalannya waktu, kinerja perusahaan semakin baik dan semakin berkembang pula usaha kerupuk UD Syam Jaya. Hal tersebut ditunjukkan pada jumlah karyawan yang dimiliki oleh UD Syam Jaya yang pada mulanya hanya

memiliki sebanyak 2 karyawan dan berkembang hingga 185 karyawan yang bekerja pada beberapa bagian yaitu bagian administrasi, supir, teknisi, keamanan, pengangkat dan pada bagian produksi (tukang bumbu, tukang adon, pemotong, penjemur, packing).

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan UD Syam Jaya

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1.	Administrasi	2
2.	Teknisi	5
3.	Keamanan	4
4.	Pengangkat	8
5.	Supir	3
6.	Produksi	163
	Jumlah	185

Sumber : Pabrik Kerupuk UD Syam Jaya

Sebagian besar karyawan yang bekerja dipabrik ini adalah masyarakat Klatakan atau penduduk sekitar. Dalam memproduksi kerupuk UD Syam Jaya sebagian besar menggunakan tenaga manusia, sehingga dibutuhkan ketelitian dan kerapian agar diperoleh kualitas produk yang baik. Pabrik kerupuk UD Syam Jaya ini memproduksi berbagai jenis kerupuk, diantaranya kerupuk ikan, kerupuk tahu, kerupuk puli dan dijual dalam bentuk siap goreng (mentah). Diantara beberapa jenis kerupuk yang telah disebutkan diatas kerupuk puli merupakan jenis kerupuk yang meledak di pasaran. Daerah pemasaran kerupuk UD Syam Jaya meliputi daerah Bondowoso dan pulau Bali.

Peneliti tertarik untuk meneliti karyawan bagian produksi khususnya pada bagian pemotong yang ada pada pabrik kerupuk UD Syam Jaya karena pada umumnya bagian memotong dianggap sebagai pekerjaan yang mudah dan secara otomatis tentu dapat dilakukan oleh semua orang, namun pada kenyataannya pekerjaan memotong kerupuk dibutuhkan suatu ketrampilan, ketelitian dan kerapian. Selain dibutuhkan ketelitian dan kerapian karyawan bagian pemotong

juga diperlukan kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugasnya, tetapi harus tetap berusaha menjaga kualitas kerupuk yang dihasilkan. Selain itu juga berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan pihak UD Syam Jaya bahwa pemberian upah tidak diberikan bulanan seperti perusahaan pada umumnya, melainkan diberikan tiap dua minggu sekali dengan berdasarkan penghitungan jumlah kerupuk yang dihasilkan karyawan setiap harinya. Target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap harinya untuk masing-masing karyawan adalah kurang lebih sebanyak 11 kg. Upah yang diterima oleh karyawan berbeda-beda, hal ini sesuai dengan kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan. Sehingga karyawan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya agar upah yang mereka terima juga meningkat.

Selain upah itu sendiri, UD Syam Jaya memberikan uang tambahan berupa bonus untuk karyawan terbaik atau berprestasi yang diadakan setiap satu bulan sekali. Melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pemilik ternyata dengan memberikan bonus bulanan, para karyawan termotivasi untuk berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya karena bonus akan diberikan apabila karyawan mampu memproduksi kerupuk melebihi target yang telah ditetapkan oleh UD Syam Jaya. Upah dan bonus tersebut merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh UD Syam Jaya kepada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ada pada UD Syam Jaya. Karena dibalik berkembangnya usaha itu pasti terdapat peran penting dari karyawan karena kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup UD Syam Jaya. Setiap usaha tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan masalah penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk UD Syam Jaya Di Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah “Adakah pengaruh yang signifikan dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pabrik kerupuk UD Syam Jaya?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pabrik kerupuk UD Syam Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi yang positif bagi berbagai pihak. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan pengalaman baru dan menambah wawasan tentang pentingnya pemberian kompensasi demi pencapaian kinerja karyawan yang baik.

b. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis maupun pengembangannya.

c. Bagi Akademis

Bagi pihak akademis penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan keilmiahan serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

d. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka ini akan diuraikan mengenai konsep-konsep yang menjadi dasar dalam pemikiran dalam penelitian ini. Secara sistematis pembahasannya meliputi tinjauan penelitian terdahulu, tinjauan tentang kompensasi, tujuan kompensasi, sistem kompensasi, tinjauan tentang kinerja karyawan, penilaian kinerja, manfaat penilaian kinerja, kerangka berfikir dan hipotesis.

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan studi pustaka yang telah diperoleh ada beberapa tinjauan penelitian terdahulu, pertama menurut hasil penelitian dari Adhi Prabowo Indarmawan (2013) dengan judul *“Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, Cabang Banyuwangi”*. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Adhi Prabowo Indarmawan menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah Adhi Prabowo Indarmawan meneliti pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, sedangkan peneliti sekarang meneliti pada karyawan pabrik kerupuk UD Syam Jaya.

Penelitian sejenis lainnya juga dilakukan oleh Bintang Adi Dharma (2014) dengan judul *“Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Industri Kecil Kerajinan Aluminium di Kabupaten Jember”*. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Bintang Adi Dharma menyatakan bahwa kemampuan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka diperlukan kemampuan, motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja, karena semakin besar kemampuan, motivasi dan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai variable kompensasi. Perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Bintang Adi Dharma terdapat dua variable lain yaitu variable lingkungan dan variable motivasi. Selain itu juga Bintang Adi Dharma meneliti pada karyawan industri kecil kerajinan aluminium di kabupaten jember, sedangkan penelitian sekarang meneliti pada karyawan pabrik kerupuk UD Syam Jaya.

2.2 Tinjauan Tentang Kompensasi

Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah dengan pemberian kompensasi. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri bahwa pada dasarnya kebanyakan orang bekerja adalah untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itulah karyawan mulai bekerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Atas kerja keras karyawan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan maka perusahaan wajib memberikan penghargaan kepada mereka dengan memberikan kompensasi.

Mangkuprawira (dalam Meldona, 2009:295) menjelaskan bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung (berupa gaji, upah dan insentif); kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan). Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak hanya

berbentuk finansial saja, seperti upah, gaji, komisi, dan bonus tetapi juga berbentuk non finansial yaitu berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan tersebut berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status, dan kebijakan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi sangat penting dan memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat karyawan untuk bekerja. Maka perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi dan memiliki pedoman untuk menetapkan kompensasi yang tepat dan adil.

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan UD Syam Jaya adalah sebagai berikut :

2.2.1 Upah

Menurut Hasibuan (2003:118) upah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Pendapat serupa diungkapkan oleh Panggabean (2002:77) yang mengatakan bahwa upah merupakan imbalan *financial* langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan dimana besarnya upah bisa berubah-ubah.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa upah adalah sejumlah uang yang diberikan kepada seorang karyawan berdasarkan hasil kerja yang dibayarkan secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Besar kecilnya upah merupakan ukuran nilai kerja karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya terbuka kepada karyawannya mengenai kriteria yang dijadikan penilaian untuk menentukan besar kecilnya upah.

Pemberian upah pada karyawan UD Syam Jaya secara umum berdasarkan jam kerja dan banyaknya hasil yang diperoleh. Upah akan diberikan kepada karyawan setiap dua minggu sekali. Setiap karyawan dalam sehari atau sekali produksi harus mencapai target sebanyak 11 kg. Upah yang ditetapkan oleh UD Syam Jaya adalah sebesar Rp 25.000.

Karyawan dapat memperoleh upah yang lebih besar atau kecil tergantung kalkulasi atau perhitungan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila

karyawan menginginkan upah yang tinggi maka karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan dengan mengutamakan kualitas produk. Karena apabila karyawan dapat mengerjakannya dengan cepat maka karupuk yang dihasilkan akan semakin banyak, dengan begitu dapat menambah keuntungan perusahaan. Hal tersebut juga akan dapat menguntungkan karyawan karena karyawan dapat menambah pendapatan mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak. Adil yang dimaksud dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Melainkan kompensasi atau upah yang diberikan harus disesuaikan dengan hasil kerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. Sedangkan layak yang dimaksud dalam hal ini yaitu upah yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

2.2.2 Insentif

Menurut Hasibuan (2003:118) insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002: 89), mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Insentif yang diberikan kepada karyawan pabrik kerupuk UD Syam Jaya adalah berupa bonus. Hal ini bertujuan untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi. Bonus akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan UD Syam Jaya setiap satu bulan sekali sebesar Rp 1.000/kg. Hal tersebut diperoleh melalui

pemantauan secara langsung yang dilakukan setiap hari. Karyawan dapat menerima bonus apabila jumlah produksi yang dihasilkan melebihi target, selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang singkat dari waktu seharusnya dengan hasil yang memuaskan.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Kompensasi memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, meskipun masing-masing tujuan saling bertentangan satu sama lain. Dimana disatu sisi tujuan kompensasi adalah untuk mempertahankan tenaga kerja maka harus ditetapkan kompensasi yang sama besarnya untuk pekerjaan yang sejenis. Namun disisi lain adalah untuk menarik pelamar yang berkualitas diperlukan kompensasi yang relatif tinggi. Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

Menurut Schuler dan Jackson (1999) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain:

- 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.

Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan aturan hukum yang berlaku. Contoh, sesuai peraturan pemerintah patokan minimal pemberian upah yang berlaku saat ini adalah sebesar UMR (upah minimum regional), maka perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawannya minimum sebesar UMR tersebut.

f. Memudahkan sasaran strategis.

Suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik. Kompensasi dapat digunakan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran ini dan dapat juga dipakai untuk mencapai sasaran strategis lainnya, seperti pertumbuhan yang pesat, kelangsungan hidup dan inovasi.

g. Mengokohkan dan menentukan struktur.

Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, sehingga berdasarkan statusnya, maka orang-orang dalam suatu posisi tertentu dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di posisi lainnya.

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan di perusahaan, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, maka produktivitas juga akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga perusahaan lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha.

Apabila perhitungan kompensasi didasarkan pada jabatan atau keterampilan yang relevan dengan jabatan, maka perusahaan juga akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berpotensi dan mempunyai kinerja tinggi. Di satu pihak kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usahanya akan tercapai, di pihak lain karyawan juga dapat menikmati hasil berupa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan rasa puas. Dengan demikian kompensasi dapat dipandang sebagai alat untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri.

2.2.5 Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003:123) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

b. Sistem hasil (output)

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

c. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Ketiga sistem pengupahan tersebut tidak ada sistem yang terbaik. Penggunaan sistem-sistem pengupahan tersebut dapat dikatakan sebagai sistem pengupahan yang baik apabila disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing perusahaan. Oleh karena itu penentuan pemilihan sistem kompensasi hendaknya dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak baik bagi karyawan maupun perusahaan.

2.3 Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan

Salah satu alat ukur untuk menentukan apakah perusahaan atau organisasi memiliki kinerja yang baik adalah tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Pada dasarnya kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) memiliki hubungan yang sangat erat. Apabila kinerja perorangan atau karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau lembaga juga baik.

Menurut Moehariono (dalam Abdullah 2014:3), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:9) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan mudah dan cepat.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan cara melihat kualitas maupun kuantitas dari hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Pada karyawan pabrik kerupuk UD Syam Jaya penilaian kinerja karyawan akan menjadi dasar dalam kebijakan pemberian upah kepada karyawan. Indikator yang sesuai untuk

mengukur kinerja karyawan pabrik kerupuk UD Syam Jaya bagian produksi adalah sebagai berikut :

2.3.1 Kualitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja setiap karyawannya, kualitas kerja disini maksudnya adalah karyawan harus memiliki ketrampilan, pengetahuan dan niat baik untuk bekerja dengan berkualitas, rapi, bersih, dan teliti. Menurut Ranupondojo dan Husnan (1999:126) kualitas kerja meliputi unsur-unsur ketepatan, ketrampilan, ketekunan, ketelitian dan keberhasilan. Kualitas kerja karyawan menjadi tolak ukur dalam menentukan apakah karyawan tersebut berprestasi atau tidak, hal tersebut dapat dilihat dari sejauh mana karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan teliti dan dapat menyelesaikannya dengan rapi dan tepat waktu.

Menurut Nasution (2000:119) dengan menilai kualitas kerja karyawan dapat terlihat sejauh mana kontribusi yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan yaitu dalam hal ketepatan kesempurnaan, pemborosan dari waktu atau material yang dikeluarkan untuk menghasilkan sebuah produk. Jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja yang rendah akan membuat produktivitas menurun dan sebaliknya apabila kualitas kerja karyawan tinggi maka hal tersebut akan meningkatkan tingkat produktivitas.

Kualitas kerja karyawan pada pabrik kerupuk UD Syam Jaya dapat diukur dari bentuk hasil potongan kerupuk seperti bentuk, ketebalan, dan ukuran kerupuk yang seragam. Bahan yang diperlukan untuk membuat kerupuk yaitu tepung tapioka, tepung terigu, bawang putih, garam, penyedap rasa. Pembuatan kerupuk pertama dengan mencampur bahan tersebut hingga menjadi adonan. Kemudian adonan yang telah dibuat dibentuk lonjong (bulat memanjang). Setelah itu adonan yang dicetak dikukus selama 2 jam. Setelah dikukus kerupuk diiris dengan pisau dengan ketebalan 2 mm dan lebar 4 x 2 cm. Setelah itu, kerupuk dijemur selama 3 hari hingga kering. Penjemuran kerupuk dilakukan selama 3 hari hingga benar-benar kering. Setelah kerupuk kering maka dilakukan proses penyortiran. Upaya tersebut dilakukan perusahaan agar kualitas kerupuk yang dihasilkan tetap

terjamin. Setelah proses penyortiran kerupuk akan dikemas dalam kemasan plastik seberat 5 kg dan siap diperdagangkan.

2.3.2 Kuantitas Kerja Karyawan

Kuantitas kerja seorang karyawan adalah dilihat dari jumlah kerja atau banyaknya output atau produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Oleh karena itu, karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat, kondisi pikiran yang jernih, tenang dan kreatif. Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) bahwa *Quantity* (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Sedangkan menurut Gomes (2003 : 134) *Quantity of work* (kuantitas kerja) merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Jadi kuantitas kerja dapat diartikan sebagai jumlah hasil kerja karyawan yang sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan dan dapat dinyatakan dalam ukuran angka. Apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan dan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar perusahaan maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Kuantitas kerja karyawan pabrik kerupuk UD Syam Jaya dapat diukur dari jumlah kerupuk yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu satu hari. Standar output yang ditetapkan oleh perusahaan adalah sebesar 11 kg kerupuk dalam sehari. Standar tersebut menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam memberikan upah kepada karyawan. Apabila dalam sehari karyawan dapat menghasilkan kerupuk melebihi standar yang telah ditentukan maka upah yang diperoleh akan semakin besar. Dalam sehari upah yang ditetapkan perusahaan adalah sebesar Rp 25.000. Apabila kuantitas kerja karyawan meningkat maka besarnya upah yang diperoleh juga akan meningkat yaitu dengan tambahan upah sebesar Rp 1.000/kg.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Pada umumnya penilaian kinerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Bagi para karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada suatu saat akan bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja para karyawan memiliki arti penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Penilaian harus berakar pada realitas kinerja karyawan. Penilaian bersifat nyata, bukan abstrak dan memungkinkan pemimpin dan karyawan untuk mengambil pandangan yang positif tentang bagaimana kinerja bisa menjadi lebih baik di masa depan dan bagaimana masalah-masalah yang timbul dalam memenuhi standar dan sasaran kinerja dapat dipecahkan.

Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Leon C. Mengginson dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut: “Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya” (Leon dalam Mangkunegara, 2006:10).

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempunyai wewenang dalam menentukan para karyawan apakah karyawan tersebut melakukan tugas dan pekerjaannya dengan benar dan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Sejalan dengan penilaian kerja, Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara mengungkapkan bahwa : “Penilaian pegawai merupakan evaluasi

yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)". (Sikula dalam Mangkunegara, 2006:10).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Menurut Hani Handoko (2002) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2006:11) adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performace* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Para karyawan menyelesaikan tanggung jawabnya diperusahaan salah satunya ialah karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disamakan untuk semua karyawan atau tenaga kerja di perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang terdapat karyawan yang merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya. Sehingga seringkali terjadi pemogokkan kerja karena masalah kompensasi tersebut.

Menurut Handoko (dalam Indarmawan, 2013:19), “pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan”. Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi yang diharapkan perusahaan dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan disesuaikan dengan kinerja karyawan, hal tersebut sesuai dengan pendapat Wungu dan Brotoharsojo (2003:82) bahwa semakin tinggi kinerja atau prestasi kerja karyawan maka akan menerima penghasilan atau upah yang lebih besar dibandingkan

dengan karyawan dengan tingkat kinerja yang lebih rendah. Oleh karena itu perusahaan harus bersikap adil dalam pemberian kompensasi kepada karyawan karena hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan dapat dilihat dari membaiknya dan meningkatnya kuantitas dan kualitas output.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson 2001). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Hal serupa juga dikemukakan oleh Suyadi Prawirosentono (1999) menurutnya kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian.

Menurut Nitisemito (1996) pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah.

Menurut pendapat Wungu dan Brotoharsojo (2003:80) ketidakpuasan pegawai akan penghasilan yang diterima pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara umum, seperti penurunan kinerja, tingginya absensi, pemogokan atau bahkan keluarnya atau pindahnya karyawan pada perusahaan lain.

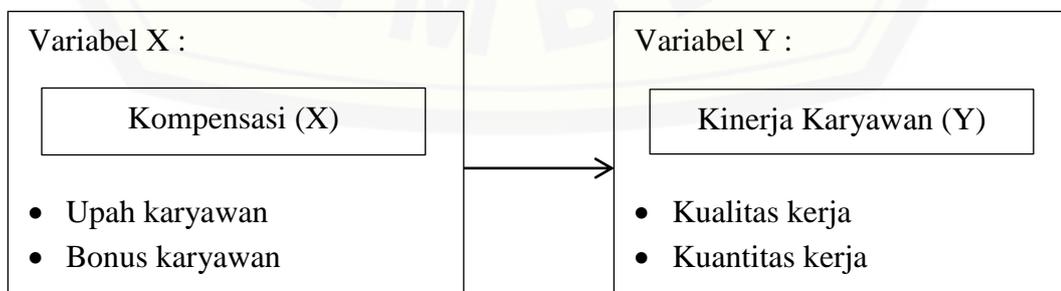
Dalam pemberian kompensasi perusahaan harus mengingat dua hal yaitu yang pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Jadi dengan kata lain, bila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan, dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tampak jelas sekali bahwa terdapat hubungan yang saling bergantung antara kompensasi dengan kinerja karyawan dimana penerapan kompensasi yang sesuai dan tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan. Begitu juga dengan kinerja karyawan pada bagian pemotong pada pabrik kerupuk UD Syam Jaya di desa Klatakan kecamatan Tanggul Kabupaten Jember didorong dengan adanya pemberian kompensasi.

2.5 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir digunakan sebagai penuntun dan untuk mencerminkan alur penelitian dalam pemikiran. Karena dengan menggunakan kerangka berfikir dapat mempermudah peneliti dalam menguraikan secara sistematis pokok permasalahan dalam penelitiannya. Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir ini secara keseluruhan menggambarkan pengaruh langsung antara variabel kompensasi finansial (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara matematis, maka analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pabrik kerupuk UD Syam Jaya desa Klatakan kecamatan Tanggul kabupaten Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Perencanaan penelitian yang tepat sangat diperlukan dalam rangka mendapatkan data yang sempurna. Perencanaan penelitian ini dirancang dalam suatu kerangka metode penelitian. Metode penelitian dalam bab ini mencakup rancangan penelitian, metode penentuan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data dan metode analisis data.

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan dari suatu penelitian yang dilaksanakan, sehingga dapat diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang dipakai adalah deskriptif kuantitatif yang artinya penelitian ini berhubungan dengan angka-angka yang mendiskripsikan kompensasi (X) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Peneliti menggunakan beberapa metode dalam mengumpulkan data antara lain : metode observasi, angket, wawancara dan dokumen. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji F, dan efektifitas garis regresi.

3.2 Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Metode penentuan lokasi penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive area* yang artinya peneliti memilih daerah penelitian dengan sengaja sesuai dengan tujuan penelitian. Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah pabrik kerupuk UD Syam Jaya di Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. Alasan dalam pemilihan tempat penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Klatakan merupakan kawasan sentra industri kerupuk.
2. Belum pernah ada penelitian dengan judul yang sama di perusahaan tersebut.
3. Lokasi atau letak perusahaan lebih dekat dengan peneliti sehingga lebih meringankan peneliti dalam pengeluaran biaya, tenaga dan waktu.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2013:173), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di pabrik kerupuk UD Syam Jaya di Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember pada bagian produksi khususnya pada bagian pemotong yaitu sebanyak 67 karyawan.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* artinya setiap unsur dari keseluruhan populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih secara acak. Teknik penentuan besarnya sampel ditetapkan dengan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persentase kelonggaran untuk kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%

Berdasarkan rumus pengambilan sampel diatas, maka sampel penelitian dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{67}{1 + 67 (0,1)^2} = \frac{67}{1,67} = 40,119 = 40$$

Jadi jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 karyawan UD Syam Jaya bagian pemotong.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara konkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati peneliti berdasarkan sifat yang didefinisikan dan diamati sehingga terbuka untuk

diuji kembali oleh orang atau peneliti lain. Berdasarkan judul penelitian, maka definisi operasional variabel adalah sebagai berikut :

3.4.1 Kompensasi (X)

Pemberian kompensasi dalam penelitian ini adalah suatu bentuk pemberian oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan berupa upah yang diberikan setiap dua minggu sekali. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Upah

Yaitu uang yang diterima karyawan berdasarkan jumlah kerupuk yang dihasilkan setelah disortir. Upah yang ditetapkan oleh UD Syam Jaya adalah sebesar Rp 25.000 setiap harinya. Upah tersebut diberikan kepada karyawan adalah setiap dua minggu sekali. Pada penelitian ini upah di hitung selama satu bulan.

2. Bonus

Yaitu uang tambahan yang diperoleh karyawan apabila mampu menghasilkan atau memproduksi kerupuk melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bonus yang diberikan oleh UD Syam Jaya adalah sebesar Rp 1.000/kg. Pada penelitian ini bonus di hitung selama satu bulan.

3.4.2 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah jumlah kerupuk yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian adalah :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan pada pabrik kerupuk UD Syam Jaya dapat diukur dari bentuk hasil potongan kerupuk seperti bentuk, ketebalan, dan ukuran kerupuk yang seragam. Bahan yang diperlukan untuk membuat kerupuk yaitu tepung tapioka, tepung terigu, bawang putih, garam, penyedap rasa. Pembuatan kerupuk pertama dengan mencampur bahan tersebut hingga menjadi adonan. Kemudian adonan yang telah dibuat dibentuk lonjong (bulat memanjang). Setelah itu adonan yang dicetak dikukus selama 2 jam. Setelah

dikukus kerupuk diiris dengan pisau dengan ketebalan 2 mm dan lebar 4 x 2 cm. Apabila kerupuk yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar kualitas perusahaan, maka akan disortir. Upaya ini dilakukan perusahaan agar kualitas produk yang dihasilkan perusahaan tetap terjaga.

2. Kuantitas kerja

Standar output yang ditetapkan oleh perusahaan adalah sebesar 11 kg kerupuk dalam sehari. Standar tersebut menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam memberikan upah kepada karyawan. Apabila dalam sehari karyawan dapat menghasilkan kerupuk melebihi standar yang telah ditentukan maka upah yang diperoleh akan semakin besar.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh dari wawancara dan angket yang diberikan kepada responden yaitu karyawan bagian pemotong pada pabrik kerupuk UD Syam Jaya.
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari jurnal, skripsi dan buku-buku referensi serta dokumen berupa data tentang sejarah berdirinya pabrik kerupuk UD Syam Jaya, dan daftar nama karyawan.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Responden yaitu karyawan bagian pemotong pabrik kerupuk UD Syam Jaya di Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.
- b. Informan yaitu pemilik pabrik kerupuk UD Syam Jaya.
- c. Dokumen yaitu berupa denah lokasi, sejarah berdirinya pabrik kerupuk UD Syam Jaya, daftar nama karyawan dan jumlah karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.6.1 Metode Observasi

Metode observasi merupakan suatu cara pengumpulan data atau informasi dengan jalan mengadakan pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara langsung dan sistematis. Data yang diperoleh dengan menggunakan metode ini dapat dijadikan sebagai data pelengkap dalam penelitian ini. Adapun data yang diperoleh dari metode observasi adalah sebagai berikut :

- a. Mengamati proses pemotongan kerupuk dimulai dari mengukur ketebalan dan ukuran kerupuk yang pas untuk dipotong pada pabrik kerupuk UD Syam Jaya.
- b. Mengamati beberapa karyawan mengenai keseriusannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3.6.2 Metode Angket

Metode angket dibedakan menjadi dua yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket tertutup dengan menggunakan skala likert sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Pada penelitian ini metode angket digunakan untuk meraih data tentang kompensasi dan kinerja karyawan UD Syam Jaya.

3.6.3 Metode Wawancara

Metode wawancara digunakan sebagai data pelengkap untuk mendukung data yang berasal dari angket atau data yang kurang. Data yang diperoleh dari kegiatan wawancara ini adalah data yang berkaitan langsung dengan responden atau karyawan yang bekerja di pabrik kerupuk UD Syam Jaya. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang kompensasi dan kinerja karyawan UD Syam Jaya.

3.6.4 Metode Dokumen

Metode dokumen merupakan suatu metode penelitian yang berbentuk tulisan ataupun data yang diperoleh dari tempat penelitian untuk menambah data yang diperlukan. Melalui metode ini peneliti memperoleh data dengan mengambil kutipan dari buku, internet, dan skripsi. Selain itu peneliti memperoleh data tentang sejarah berdirinya, jumlah karyawan, upah dan bonus yang diperoleh karyawan UD Syam Jaya serta produksi kerupuk yang dihasilkan dalam satu bulan.

3.7 Metode Pengolahan Data

Setelah data yang diperoleh terkumpul maka langkah yang dilakukan berikutnya adalah mengolah data yang siap untuk dianalisis. Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.7.1 Editing

Editing merupakan pengecekan terhadap data yang akan disajikan. Hal ini bertujuan untuk mengecek data yang harus disajikan dan data yang tidak perlu disajikan. Editing merupakan langkah awal untuk mengecek kelengkapan data dan identitas responden, sehingga data yang diperoleh tidak menimbulkan keraguan. Hal-hal yang akan diproses dalam editing meliputi : kelengkapan data penelitian, kejelasan makna jawaban, konsisten jawaban, relevansi jawaban dan keseragaman suatu jawaban.

Untuk mendapatkan data yang dapat dipertanggungjawabkan dalam penelitian ini, peneliti mengecek kembali apakah angket sudah terisi secara lengkap apa masih kurang. Apabila angket tidak lengkap, maka angket akan dikembalikan oleh peneliti kepada responden untuk dilengkapi.

3.7.2 Skoring

Teknik Skoring merupakan kegiatan pemberian skor terhadap data yang telah diperoleh. Dalam menganalisis angket terbuka, peneliti mengacu pada pendapat Usman (2000:84) yaitu melalui langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Mencari Range (R), dengan cara data tertinggi dikurangi data terendah dengan rumus $R = X_t - X_r$

X_t : Data Tertinggi

X_r : Data Terendah

b. Menentukan jumlah interval kelas (K), yaitu 3 kelas :

1. Kelas I : Tinggi (T)
2. Kelas II : Sedang (S)
3. Kelas III : Rendah (R)

c. Menentukan lebar atau isi kelas (I), yaitu dengan rumus $I = R/K$

d. Pengkriteriaan interval paling tinggi dikriteriakan tinggi ($T=3$) data yang berada diantara interval tertinggi dan terendah dikategorikan sedang ($S=2$) dan data paling rendah dikategorikan rendah ($R=1$)

Sedangkan dalam penelitian ini, pengklasifikasian jawaban angket yang dibagikan kepada 40 responden mengenai pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan cara menjawab pertanyaan dengan 3 pilihan jawaban yang telah disediakan. Skor yang diberikan yaitu :

1. Responden yang memilih jawaban a diberi skor 3
2. Responden yang memilih jawaban b diberi skor 2
3. Responden yang memilih jawaban c diberi skor 1

Untuk menganalisis data yang berupa nilai nominal, maka peneliti menggunakan distribusi frekuensi yang menggolongkan daftar besarnya upah jumlah kerupuk yang dihasilkan dalam sebulan mulai dari yang terendah sampai yang tertinggi. Penggolongan ini memudahkan peneliti dalam penentuan pemberian skor.

Penentuan range upah dengan mengurangi skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah kelas interval. Upah yang ditentukan oleh UD Syam Jaya Rp 25.000 per hari dengan minimal hari kerja 26 hari dan maksimal hari kerja 30 hari. Untuk penentuan skor upah adalah sebagai berikut:

- a. Responden yang memperoleh upah per bulan lebih dari Rp 750.000,- diberi skor 3
- b. Responden yang memperoleh upah per bulan Rp 700.000 – Rp 750.000,- diberi skor 2

- c. Responden yang memperoleh upah per bulan kurang dari Rp 700.000,- diberi skor 1.

Bonus yang diterima berdasarkan jumlah produksi kerupuk yang dihasilkan sebesar Rp 1.000/kg. Informasi yang didapatkan ada karyawan yang mengerjakan produksi sesuai target dan bahkan lebih. Jumlah produksi yang melebihi target maksimal sebesar 15 kg per hari dengan asumsi kerja 26 hari. Bonus yang didapat maksimal yaitu Rp 390.000,-. Penentuan range bonus dengan mengurangi skor tertinggi dengan skor terendah dibagi 3 kelas interval, dengan penentuan skor bonus adalah sebagai berikut:

- a. Responden yang mendapatkan bonus lebih dari Rp 260.000,- per bulan diberi skor 3
- b. Responden yang mendapatkan bonus Rp 130.000 – Rp 260.000,- per bulan diberi skor 2
- c. Responden yang mendapatkan bonus kurang dari Rp 100.000 per bulan diberi skor 1.

Penentuan skor untuk kuantitas kerupuk yang dihasilkan dengan mengurangi skor tertinggi dengan skor terendah dibagi 3 kelas interval. Informasi yang didapatkan ada karyawan yang mengerjakan produksi sesuai target 11 kg per hari dan maksimal 18 kg per hari. Penentuan range kuantitas kerupuk, dengan penentuan skor adalah sebagai berikut:

- a. Responden yang menghasilkan kerupuk lebih dari 15 kg per hari diberi skor 3
- b. Responden yang menghasilkan kerupuk 13 - 15 kg per hari diberi skor 2
- c. Responden yang menghasilkan kerupuk 11 - 13 kg per hari diberi skor 1.

3.7.3 Tabulasi

Tabulasi adalah proses perhitungan frekuensi jawaban yang dipilih oleh responden terhadap *option* pertanyaan yang diberikan kepada responden yang ditulis dalam tabel. Tabulasi sering diartikan sebagai proses penyusunan data ke dalam tabel, sehingga data dapat dibaca dan dipahami dengan mudah. Tabulasi dalam penelitian ini digunakan untuk memaparkan hasil penelitian dari angket yang disebarkan kepada responden ke dalam tabel.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk mengolah data hasil penelitian sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas dan analisis inferensial dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Metode ini digunakan untuk menganalisis data yang menitikberatkan pada penggambaran masing-masing variabel yang diteliti, dengan menginterpretasikan hasil tabulasi data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden dan mengkategorikan masing-masing variabel ditunjang dengan hasil wawancara dan sumber dokumen lainnya dengan harapan dapat mendukung hasil analisis penelitian, sehingga dapat menjabarkan lebih rinci tentang hasil temuan penelitian.

3.8.2 Uji Validitas

Uji validitas suatu pengujian atas instrumen penelitian guna mengetahui apakah instrumen tersebut telah valid atau tidak. Dalam hal ini pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi

N : Jumlah Responden

$\sum X$: Total Variabel bebas

$\sum Y$: Total Variabel terikat

$\sum XY$: Total dari hasil kali variabel X dan Y

Kriteria pengujiannya adalah :

1. Valid, jika nilai $r_{hit} \geq$ nilai r_{tabel} pada derajat bebas (db) $n-2$ dengan taraf signifikan 5%

2. Tidak valid, jika nilai $r_{hit} \leq$ nilai r_{tabel} pada derajat bebas (db) $n-2$ dengan taraf signifikan 5%

3.8.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah nilai yang menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat ukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha* untuk mengukur reliabilitas. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Rumus untuk menghitung *cronbach alpha* yaitu :

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

Dimana:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyak butir pertanyaan
 α_t^2 = varians total
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

3.8.4 Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan analisis statistik dengan menggunakan rumus statisik yang digunakan untuk menguji variabel. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pabrik kerupuk UD Syam Jaya yang diajukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun langkah-langkah dalam analisis inferensial adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan garis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Bentuk persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + bX + e_i \quad (\text{Sugiyono, 2013 :188})$$

Keterangan :

Y' = variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi

e_i = kesalahan atau variabel lain yang tidak diteliti (*error*)

Untuk menyelesaikan persamaan garis regresi diatas, maka harus diketahui koefisien a dan b sebagai berikut :

$$b = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{N(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

sedangkan a adalah bilangan konstan yang dapat diperoleh dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N}$$

b. Analisis Varian Garis Regresi

Analisis ini bertujuan untuk menguji tingkat kekuatan atau keamatan komponen variabel bebas (X) yaitu kompensasi dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Rumus dari analisis varian garis regresi adalah sebagai berikut :

$$R_y = \sqrt{\frac{\alpha \sum XY}{\sum Y^2}}$$

Keterangan :

R_y = koefisien korelasi antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X)

a = bilangan koefisien prediktor (X)

$\sum XY$ = total variabel X dengan variabel Y

$\sum Y^2$ = total kuadrat variabel Y

Tabel yang menunjukkan interpretasi terhadap koefisien korelasi bisa terlihat sebagai berikut :

Tabel 3.1 Pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:184)

c. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F sebagai berikut :

$$F_{\text{reg}} = \frac{R_y^2 (N - m - 1)}{m(1 - R_y^2)}$$

Keterangan :

F_{reg} : harga garis regresi

R_y : koefisien korelasi antara X dan Y

N : banyaknya responden

m : jumlah prediktor

Berdasarkan hasil F_{reg} tersebut kemudian dikonsultasikan F_t 5% dengan menggunakan derajat kebebasan (db). Adapun rumus db adalah sebagai berikut :

$$\text{db} = \frac{m}{N - m - 1}$$

Kemudian hasil perhitungan (F_{reg}) tersebut dibandingkan dengan F_{tab}

Perumusan hipotesis :

- 1) H_0 artinya variabel bebas kompensasi (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).
- 2) H_a artinya variabel bebas kompensasi (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

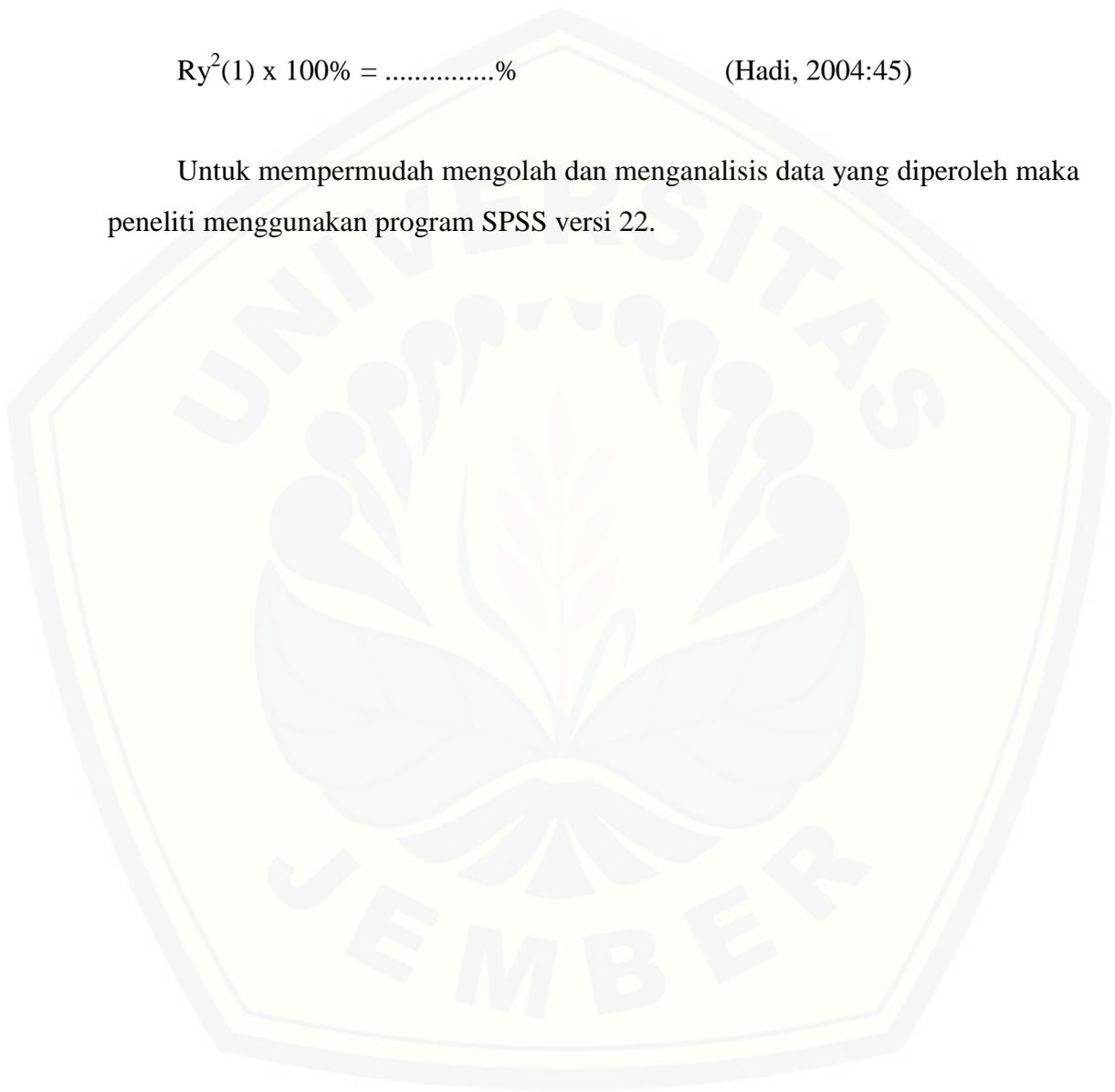
1. Jika $F_{\text{reg}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Jika $F_{\text{reg}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

d. Efektifitas garis regresi

Cara ini digunakan untuk mengetahui berapa besar (%) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Ry^2(1) \times 100\% = \dots\dots\dots\% \quad (\text{Hadi, 2004:45})$$

Untuk mempermudah mengolah dan menganalisis data yang diperoleh maka peneliti menggunakan program SPSS versi 22.



DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, F.C. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, S. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN - Malang Press.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.
- Nitisemito, A.S. 1996. *45 Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Prasetyo, Bambang. & Jannah, L. M. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suryadana, Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini. 1995. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: Bumi Aksara.
- Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: UPT Penerbitan Universitas Jember.
- Wungu & Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

Skripsi

- Dharma, Bintang. 2014. *Pengaruh Kemampuan Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Industri Kecil Kerajinan Aluminium di Kabupaten Jember*. Jember: Universitas Jember.
- Dito, Anoki. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indarmawan, Adhi. 2013. *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Banyuwangi*. Jember: Universitas Jember.
- Irawan, Yussa. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tanaman PTPN XII (PERSERO) Kebun Banjarmasin Jember*. Jember: Universitas Jember.

Jurnal

- Muljani, Ninuk. 2002. *Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol 4 No 2 : 108 – 122.
- Riyadi, Slamet. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Universitas 17 Agustus 1945.

Internet

- Herdyanti, Ismi. 2013. *Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan*. [serial online] <http://herdyantismi.wordpress.com/2013/11/20/hubungan-kompensasi-dengan-kinerja-karyawan/>
- Firmantoro, Joko. 2013. *Regresi Linier Sederhana*. [serial online] <http://jokofirmantoro.blogspot.co.id/2013/06/regresi-linier-sederhana.html>
- Madeamin, Ishaq. 2013. *Validitas dengan Korelasi Product Moment*. [serial online] <http://www.ishaqmadeamin.com/2013/06/validasi-dengan-korelasi-product-moment.html>
- Suja'i, Muhamad, Adi. 2010. *Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi*. [serial online] <https://adisujai.wordpress.com/2010/08/29/fungsi-dan-tujuan-pemberian-kompensasi/>

Lampiran A. Matrik Penelitian

Matrik Penelitian

JUDUL	RUMUSAN MASALAH	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kerupuk UD Syam Jaya di Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember	Adakah pengaruh yang signifikan dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pabrik kerupuk UD. Syam Jaya?	1. Variabel bebas (X) : Kompensasi (X) 2. Variabel terikat (Y) : Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi 1. Upah 2. Bonus Kinerja Karyawan 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja	1. Responden yaitu karyawan UD Syam Jaya bagian pemotong. 2. Informan yaitu pemilik pabrik kerupuk UD. Syam Jaya. 3. Dokumen yaitu berupa sejarah berdirinya pabrik kerupuk UD. Syam Jaya, daftar nama karyawan dan jumlah karyawan.	1. Metode penentuan lokasi menggunakan <i>purposive area</i> yaitu Pabrik Kerupuk UD Syam Jaya. 2. Teknik pengambilan sampel dengan cara <i>simple random sampling</i> yaitu dipilih secara acak sebanyak 40 karyawan. 3. Metode pengumpulan data: metode observasi, angket, wawancara, dokumen. 4. Metode analisis data : a. Persamaan Regresi Linier Sederhana : $\hat{Y} = a + bX + e$ b. Persamaan Varians Garis Regresi $R_y = \frac{a \sum XY}{\sqrt{\sum Y^2}}$ c. Uji F $F_{reg} = \frac{R_y^2 (N - m - 1)}{m(1 - R_y^2 (1))}$	Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pabrik kerupuk UD. Syam Jaya.

Lampiran B. Pedoman Penelitian**PEDOMAN PENELITIAN****1. Tuntunan Observasi**

Data yang ingin diraih	Sumber data
Melihat dan mengamati secara langsung aktivitas karyawan bagian produksi pabrik kerupuk UD Syam Jaya dalam menyelesaikan pekerjaannya.	Pabrik kerupuk UD Syam Jaya Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.

2. Tuntunan Angket

Data yang ingin diraih	Sumber data
Kompensasi yang diterima karyawan bagian produksi pabrik kerupuk UD Syam Jaya.	Karyawan bagian produksi pabrik kerupuk UD Syam Jaya.
Kinerja karyawan bagian produksi pabrik kerupuk UD Syam Jaya.	Karyawan bagian produksi pabrik kerupuk UD Syam Jaya.

3. Tuntunan Wawancara

Data yang ingin diraih	Sumber data
<ul style="list-style-type: none"> • Prosedur pemberian kompensasi (upah). • Kinerja karyawan. • Memperoleh data-data pelengkap yang tidak ada pada angket. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beberapa karyawan bagian produksi pabrik kerupuk UD Syam Jaya. • Pemilik pabrik kerupuk UD Syam Jaya.

4. Tuntunan Dokumentasi

Data yang ingin diraih	Sumber data
<ul style="list-style-type: none"> • Sejarah singkat berdirinya pabrik kerupuk UD Syam Jaya. • Daftar nama karyawan pabrik kerupuk UD Syam Jaya. • Denah lokasi pabrik kerupuk UD Syam Jaya 	Pabrik kerupuk UD Syam Jaya Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.

Lampiran C. Angket Penelitian**ANGKET PENELITIAN**

Kepada

Yth. Saudara/i

Di

TEMPAT

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada FKIP Universitas Jember, peneliti bermaksud menyusun karya tulis ilmiah (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk UD Syam Jaya Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember”**. Peneliti memohon kepada saudara/i berkenan meluangkan waktu untuk memberikan keterangan dengan menjawab pertanyaan dalam angket ini

Pengisian daftar pertanyaan ini bersifat bebas dan segala keterangan yang saudara/i berikan akan peneliti jaga kerahasiaannya. Peneliti mengharapkan saudara/i mengisi angket sesuai dengan pendapat, keyakinan dan keadaan yang sebenarnya secara jujur agar peneliti dapat memperoleh data yang akurat.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas kesediaan dan perhatian Saudara/i dalam pengisian angket ini saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

MARIA ULFA

NIM. 120210301050

DATA RESPONDEN

- I. Petunjuk Pengisian
 - a. Tulislah identitas anda pada tempat yang telah disediakan
 - b. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan
 - c. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- II. Identitas responden
 1. No : (tidak perlu diisi)
 2. Usia : tahun
 3. Jenis kelamin : L / P *)
 4. Pendidikan terakhir : SD/SMP/SMA *)
 5. Lama bekerja :

Keterangan : *) Pilih salah satu

A. KOMPENSASI**Upah Karyawan**

1. Upah yang diperoleh berdasarkan data dari UD Syam Jaya
2. Apakah upah yang anda peroleh sesuai dengan kuantitas atau jumlah kerupuk yang anda hasilkan?
 - a. Upah yang saya peroleh sesuai dengan kuantitas kerupuk yang dihasilkan
 - b. Upah yang saya peroleh kurang sesuai dengan kuantitas kerupuk yang dihasilkan
 - c. Upah yang saya peroleh tidak sesuai dengan kuantitas kerupuk yang dihasilkan
3. Apakah upah yang anda terima dapat memacu semangat anda dalam bekerja?
 - a. Upah yang saya terima dapat memacu semangat saya dalam bekerja
 - b. Upah yang saya terima kurang memacu semangat saya dalam bekerja
 - c. Upah yang saya terima tidak memacu semangat saya dalam bekerja

Bonus Karyawan

4. Bonus yang diperoleh setiap bulan berdasarkan data pabrik UD Syam Jaya
5. Apakah upah yang anda peroleh sesuai dengan kuantitas atau jumlah kerupuk yang anda hasilkan?
 - a. Bonus yang saya peroleh sesuai dengan kuantitas kerupuk yang dihasilkan
 - b. Bonus yang saya peroleh kurang sesuai dengan kuantitas kerupuk yang dihasilkan
 - c. Bonus yang saya peroleh tidak sesuai dengan kuantitas kerupuk yang dihasilkan
6. Apakah bonus yang diberikan oleh perusahaan tempat anda bekerja dapat meningkatkan semangat dalam bekerja?
 - a. Bonus yang diberikan membuat saya semangat dalam bekerja
 - b. Bonus yang diberikan kurang membuat saya semangat dalam bekerja
 - c. Bonus yang diberikan tidak membuat saya semangat dalam bekerja

A. KINERJA KARYAWAN

Kuantitas Kerja

7. Kerupuk yang dihasilkan setiap bulan berdasarkan data pabrik UD Syam Jaya
8. Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan?
 - a. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target
 - b. Saya kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sesuai target
 - c. Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target
9. Apakah anda dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan?
 - a. Saya dapat menyelesaikannya tepat waktu
 - b. Saya kadang-kadang dapat menyelesaikannya tepat waktu
 - c. Saya tidak dapat menyelesaikannya tepat waktu
10. Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan?
 - a. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target perusahaan
 - b. Saya kadang-kadang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target perusahaan

- c. Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target perusahaan.

Kualitas Kerja

11. Apakah anda dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tingkat kualitas yang diharapkan?
 - a. Saya dapat menyelesaikannya sesuai dengan kualitas yang diharapkan
 - b. Saya kadang-kadang dapat menyelesaikannya sesuai dengan kualitas yang diharapkan
 - c. Saya tidak dapat menyelesaikannya sesuai dengan kualitas yang diharapkan
12. Apakah hasil potongan kerupuk yang anda hasilkan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh pabrik kerupuk UD. Syam Jaya?
 - a. Sangat memenuhi standar, ukuran dan ketebalan hasil potongan kerupuk sudah sesuai standar
 - b. Kurang memenuhi standar, ukuran dan ketebalan hasil potongan kerupuk kurang sesuai standar
 - c. Tidak memenuhi standar, ukuran dan ketebalan hasil potongan kerupuk tidak sudah sesuai standar
13. Apakah anda sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan?
 - a. Saya jarang melakukan kesalahan, sehingga hasil kerupuk jarang disortir
 - b. Saya kadang-kadang melakukan kesalahan, sehingga ada sebagian hasil kerupuk disortir
 - c. Saya sering melakukan kesalahan, sehingga hasil kerupuk sering disortir
14. Agar kualitas produksi tetap terjaga apakah dalam menyelesaikan pekerjaan anda selalu mengikuti prosedur perusahaan?
 - a. Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Saya kadang-kadang mengikuti prosedur perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Saya tidak mengikuti prosedur perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan

Lampiran D. Data Responden

Data Responden

No	Nama	Usia	L/P	Pendidikan	Lama Bekerja	Upah (Rp/bulan)	Bonus (Rp/bulan)	Produksi (kg/bulan)
1	Misnari	38	L	SD	4	775000	240.000	570
2	Rom	39	L	Tidak Sekolah	4	775000	240.000	570
3	Faisol	40	L	SMP	1	750000	35.455	365
4	Mus	34	L	SD	4	750000	90.000	420
5	Surahmi	40	P	SD	2	750000	62.727	393
6	Lia	37	P	SMP	4	775000	135.000	450
7	Tatik	36	P	SMP	3	775000	-	330
8	Nuri	36	P	SMP	4	775000	60.000	390
9	Siya	40	P	SMP	4	775000	150.000	480
10	Yati	38	P	SMP	4	750000	135.000	450
11	Hasan	42	L	SMP	1	750000	49.091	379
12	Irma	40	P	SMP	4	750000	150.000	480
13	Mud	40	P	SMP	4	775000	30.000	360
14	Ali	30	L	SD	4	750000	8.182	338
15	Topa	38	L	SD	3	750000	180.000	510
16	Tutik	28	P	SMA	2	750000	35.455	365
17	Erna	33	P	Tidak Sekolah	2	750000	60.000	390
18	Umik	36	P	Tidak Sekolah	3	750000	135.000	450
19	Eka	28	P	SMA	1	750000	-	330
20	Lin	39	P	SMP	4	750000	135.000	450
21	Nema	29	P	SD	4	750000	240.000	570
22	Isa	40	P	SMP	5	800000	444.545	775
23	Yuni	39	P	Tidak Sekolah	3	750000	90.000	420
24	Slamet	29	L	SD	2	750000	21.818	352
25	Jun	36	L	SD	4	750000	171.818	502
26	Anam	38	L	SMP	3	750000	171.818	502
27	Sri	39	P	SMP	4	750000	212.727	543
28	Pipit	36	P	SMP	2	750000	35.455	365
29	Agus	37	L	SMP	4	800000	240.000	570
30	Imah	35	P	SMP	3	775000	180.000	510
31	Ridwan	32	L	SMP	2	750000	90.000	420
32	Salam	37	L	SMP	5	800000	540.000	870
33	Cici	34	P	SMP	4	800000	226.364	556
34	Sun	35	P	SD	5	775000	150.000	480
35	Erwin	30	P	SD	3	800000	240.000	570

No	Nama	Usia	L/P	Pendidikan	Lama Bekerja	Upah (Rp/bulan)	Bonus (Rp/bulan)	Produksi (kg/bulan)
36	Mur	44	P	SD	2	750000	90.000	420
37	Pardi	45	L	SMP	4	750000	150.000	480
38	Musri	36	P	SMP	4	775000	300.000	630
39	Amiri	39	L	SMP	4	800000	210.000	540
40	Jul	33	P	SMP	3	775000	180.000	510



Lampiran F. Hasil Uji Validasi

a. Variabel Kompensasi

		Correlations						
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X
X.1	Pearson Correlation	1	.078	.078	.460**	-.267	.195	.513**
	Sig. (2-tailed)		.633	.632	.003	.096	.228	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X.2	Pearson Correlation	.078	1	.103	.351*	.225	.687**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.633		.529	.026	.163	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X.3	Pearson Correlation	.078	.103	1	.365*	.243	.245	.627**
	Sig. (2-tailed)	.632	.529		.021	.131	.128	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X.4	Pearson Correlation	.460**	.351*	.365*	1	.255	.267	.793**
	Sig. (2-tailed)	.003	.026	.021		.113	.096	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X.5	Pearson Correlation	-.267	.225	.243	.255	1	.133	.330*
	Sig. (2-tailed)	.096	.163	.131	.113		.413	.038
	N	40	40	40	40	40	40	40
X.6	Pearson Correlation	.195	.687**	.245	.267	.133	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.228	.000	.128	.096	.413		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X	Pearson Correlation	.513**	.607**	.627**	.793**	.330*	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.038	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

b. Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y
Y.7	Pearson Correlation	1	.465**	-.173	1.000**	.465**	.465**	.060	.465**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.003	.286	.000	.003	.003	.712	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	.465**	1	.260	.465**	1.000**	1.000**	.145	1.000**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.003		.105	.003	.000	.000	.373	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.9	Pearson Correlation	-.173	.260	1	-.173	.260	.260	.557**	.260	.402*
	Sig. (2-tailed)	.286	.105		.286	.105	.105	.000	.105	.010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.10	Pearson Correlation	1.000**	.465**	-.173	1	.465**	.465**	.060	.465**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.286		.003	.003	.712	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.11	Pearson Correlation	.465**	1.000**	.260	.465**	1	1.000**	.145	1.000**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.105	.003		.000	.373	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.12	Pearson Correlation	.465**	1.000**	.260	.465**	1.000**	1	.145	1.000**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.105	.003	.000		.373	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.13	Pearson Correlation	.060	.145	.557**	.060	.145	.145	1	.145	.519**
	Sig. (2-tailed)	.712	.373	.000	.712	.373	.373		.373	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.14	Pearson Correlation	.465**	1.000**	.260	.465**	1.000**	1.000**	.145	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.105	.003	.000	.000	.373		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.764**	.757**	.402*	.764**	.757**	.757**	.519**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran G. Uji Reliabilitas**1. Variabel Kompensasi****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	6

2. Variabel Kinerja Karyawan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	8

Lampiran H. Hasil Uji Regresi Sederhana

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	22.2250	1.76123	40
X	15.3250	1.74514	40

Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	.651
	X	.651	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X	.000	.
N	Y	40	40
	X	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.619	1.14877

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.952	1	84.952	64.373	.000 ^a
	Residual	50.148	38	1.320		
	Total	135.100	39			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.389	1.626		5.776	.000
	X	.846	.105	.793	8.023	.000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.7247	23.9834	22.2250	1.14714	40
Residual	-4.72469	1.96064	.00000	1.33641	40
Std. Predicted Value	-3.051	1.533	.000	1.000	40
Std. Residual	-3.490	1.448	.000	.987	40

a. Dependent Variable: Y

Lampiran I. Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633

Lampiran J. Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
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	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
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	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
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	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
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	1.95	1.92	1.90

Lampiran K. Dokumentasi

DOKUMENTASI HASIL PENELITIAN



Bapak Samsul, pemilik Pabrik Kerupuk UD Syam Jaya





Lampiran L. Lembar Permohonan Izin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
Telepon: (0331)-330224, 334267, 337422, 333147 * Faximile: 0331-339029
Laman: www.fkip.unej.ac.id

Nomor : 5373 /UN25.1.5/LT/2019
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

05 JUL 2019

Yth. Kepala
UD Syam Jaya
Desa Klatakan, Kecamatan Tanggul, Jember

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa FKIP Universitas Jember di bawah ini:

Nama : Maria Ulfa
NIM : 120210301050
Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Berkenaan dengan penyelesaian studinya, mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan penelitian di UD Syam Jaya dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kerupuk UD Syam Jaya di Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember". Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izinkan sekaligus memberikan bantuan informasi yang diperlukan.

Demikian permohonan ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.

a.n: Dekan
Wakil Dekan I,

Prof. Dr. Suryano, M.Si.
NIP. 196706251992031003

Lampiran M. Lembar Konsultasi Pembimbing 1 dan II



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
 Alamat : Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto Kotak Pos 162
 Tlp./Fax (0331) 334 988 Jember 68121

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : MARIA ULFA
 NIM : 120210301050
 Jurusan/Program : Pendidikan IPS / Pendidikan Ekonomi
 Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kerupuk UD Syam Jaya di Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember
 Dosen Pembimbing I : Dr. Sukidin, M.Pd

KEGIATAN KONSULTASI

NO	Hari/Tanggal	Materi konsultasi	TT. Pembimbing I
1.	8 Juli 2016	BAB I, II, III	[Signature]
2.	19 Ags 2016	BAB I, II, III	2) [Signature]
3.	16 Sep 2016	BAB I, II, III	3) [Signature]
4.	23 Sep 2016	BAB IV, V, VI	4) [Signature]
5.	30 Sep 2016	BAB I, II, III	5) [Signature]
6.	3 Okt 2016	ACC SEMINAR	6) Acc 3/10/16
7.			7) [Signature]
8.			8) [Signature]
9.	20 Mei 2019	BAB IV	9) [Signature]
10.	15 Juni 2019	BAB IV	10) [Signature]
11.	25 Sep 2019	BAB IV, V	11) [Signature]
12.	10 Okt 2019	BAB IV, V	12) [Signature]
13.	9 Des 2019	ACC SIDANG	13) Acc
14.			14) [Signature]
15.			15) B/1/19

Catatan:
 1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi
 2. Lembar ini harus dibawa sewaktu seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
 Alamat : Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto Kotak Pos 162
 Tlp./Fax (0331) 334 988 Jember 68121

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : MARIA ULFA
 NIM : 120210301050
 Jurusan/Program : Pendidikan IPS / Pendidikan Ekonomi
 Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kerupuk UD Syam Jaya di Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember
 Dosen Pembimbing II : Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd

KEGIATAN KONSULTASI

NO	Hari/Tanggal	Materi konsultasi	TT. Pembimbing II	
1.	19 Ags 2016	JUDUL	1)	
2.	28 Ags 2016	BAB I, II, III		2)
3.	2 Sep 2016	BAB I, II, III	3)	
4.	19 Sep 2016	BAB II		4)
5.	30 Sep 2016	ANGKET	5)	
6.	7 Okt 2016	SEMINAR ACC		6)
7.	16 Sep 2019	BAB IV	7)	
8.				8)
9.	20 Sep 2019	BAB IV	9)	
10.	16 Okt 2019	BAB IV dan V		10)
11.	24 Okt 2019	BAB IV dan V	11)	
12.	9 Des 2019	BAB IV dan V		12)
13.	18 Des 2019		13)	
14.				14)
15.			15)	

Catatan:

- Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi
- Lembar ini harus dibawa sewaktu seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi

Lampiran N. Daftar Riwayat Hidup**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. Identitas**

Nama : Maria Ulfa
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 28 April 1994
Agama : Islam
Nama Ayah : Moh. Soleh
Nama Ibu : Jasminah
Alamat : Dusun Kalisatan RT 002 RW 010 Bangsalsari
Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember

B. Pendidikan

1998 – 2000 : TK Al Hidayah
2000 – 2006 : SDN Curahmalang 01
2006 – 2009 : SMPN 1 Rambipuji
2009 – 2012 : MAN 1 Jember
2012 – 2020 : FKIP Pendidikan Ekonomi Universitas Jember