

PERANAN KOMPENSASI TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN PADA DIAN KONVEKSI BANDUNG

Andri Irawan¹

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Achmad Yani

Jl. Terusan Jenderal Sudirman Po. Box 148 Cimahi Telp./Fax 022-6656611
email: andri.rifki81@gmail.com

ABSTRAK

Pemberlakuan masyarakat ekonomi ASEAN pada tahun 2015 membawa dampak kepada eksistensi Usaha Kecil Menengah. Dian Konveksi merupakan salah satu usaha kecil menengah yang bergerak di bidang pembuatan pakaian jeans. Dian Konveksi sudah menjalankan usahanya selama dua tahun dan saat ini Dian Konveksi mempunyai karyawan sebanyak 10 orang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur besarnya pengaruh kompensasi terhadap kompetensi karyawan pada Dian Konveksi. Metode asosiatif dalam penelitian ini digunakan untuk mencari seberapa besar pengaruh antara kompensasi terhadap kompetensi pegawai pada Dian Konveksi. Jenis sasaran riset yang digunakan adalah Causal Research, sasaran ini digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dian Konveksi yang berjumlah 10 orang sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan berdasarkan Isaac & Michael (1981:192) dalam Sukardi (2004:55) ditetapkan bahwa dengan populasi 10 orang maka sampel yang harus diambil adalah 10 orang. Jenis statistik yang digunakan adalah statistik parametrik yaitu analisis regresi sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan statistik didapatkan tingkat signifikan sebesar $0,013 < 0,05$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kompetensi karyawan pada Dian Konveksi dengan besaran pengaruhnya sebesar 74,5%. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang sudah dilakukan oleh Dian Konveksi sudah berjalan baik dan memberikan pengaruh yang sangat signifikan.

Kata kunci : Kompensasi, Kompetensi

ABSTRACT

Enforcement of the ASEAN Economic Community in 2015 had an impact on the existence of Small and Medium Enterprises. Dian Convection is one of the small and medium enterprise engaged in the manufacture of jeans clothes. Dian Convection has been running his business for two years and is currently Dian Convection has a staff of about 10 people.

The purpose of this study was to measure the effect of compensation to the employee's competency in Dian Convection. Associative method used in this study to find out how much influence the compensation of employee competence in Dian Convection. Types of research objectives used is Causal Research, this target is used to test

hypotheses about causal relationships. The population in this study were employees at Dian Convection, amounting to 10 people while sampling techniques performed by Isaac & Michael (1981: 192) in Sukardi (2004: 55) determined that with a population of 10 people, the sample to be taken is 10 people. Types of statistics used are parametric statistical regression analysis simple

Based on the calculation results obtained statistically significant level of 0.013 <0.05, meaning that there is a significant influence between the compensation of the employee's competency in Dian Convection with massive influence was 74.5%. Based on this it can be concluded that the compensation that has been done by Dian Convection is going well and gives a very significant effect.

Keywords : Compensation, Competence

1. PENDAHULUAN

Pada tahun 2003, para pemimpin ASEAN sepakat bahwa Masyarakat ASEAN harus terbentuk pada tahun 2020. Pada tahun 2007, para pemimpin menegaskan komitmen kuat mereka untuk mewujudkan Masyarakat ASEAN dan mempercepat target waktunya menjadi tahun 2015. Masyarakat ASEAN terdiri dari tiga pilar yang terkait satu dengan yang lain: Masyarakat Politik Keamanan ASEAN, Masyarakat Ekonomi ASEAN dan Masyarakat Sosial Budaya ASEAN. Dengan demikian, para pemimpin sepakat untuk mentransformasi ASEAN menjadi suatu kawasan yang ditandai oleh pergerakan bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terampil, dan arus modal yang lebih bebas.

Selanjutnya Cetak Biru Masyarakat Ekonomi ASEAN disusun dan disahkan pada tahun 2007. Cetak Biru MEA berfungsi sebagai rencana induk yang koheren yang mengarahkan pembentukan MEA. Cetak Biru tersebut mengidentifikasi karakteristik dan elemen MEA dengan target dan batas waktu yang jelas untuk pelaksanaan berbagai tindakan serta fleksibilitas yang disepakati untuk mengakomodasi kepentingan seluruh negara anggota ASEAN.

MEA memiliki karakteristik utama sebagai berikut:

a. Pasar Tunggal dan Basis Produksi

Pasar tunggal dan basis produksi ASEAN terdiri dari atas lima elemen inti: (i) arus barang yang bebas; (ii) arus jasa yang bebas; (iii) arus investasi yang

bebas; (iv) arus modal yang lebih bebas; dan (v) arus tenaga kerja terampil yang bebas.

b. Kawasan Ekonomi yang Berdaya Saing

Perwujudan kawasan ekonomi yang stabil, makmur, dan berdaya saing tinggi merupakan tujuan dari integrasi ekonomi ASEAN. Terdapat enam elemen inti bagi kawasan ekonomi yang berdaya saing ini, yaitu: (i) kebijakan persaingan; (ii) perlindungan konsumen; (ii) Hak Kekayaan Intelektual (HKI); (iv) pembangunan infrastruktur; (v) perpajakan; (vi) *ecommerce*

c. Pembangunan Ekonomi yang Merata

Di bawah karakteristik ini terdapat dua elemen utama: (i) Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dan (ii) Inisiatif untuk Integrasi ASEAN. Kedua inisiatif ini diarahkan untuk menjembatani jurang pembangunan baik pada tingkat UKM maupun untuk memperkuat integrasi ekonomi Kamboja, Laos, Myanmar dan Viet Nam (CLMV) agar semua anggota dapat bergerak maju secara serempak dan meningkatkan daya saing ASEAN sebagai kawasan yang memberikan manfaat dari proses integrasi kepada semua anggotanya.

d. Integrasi dengan Ekonomi Global

Dua pendekatan yang ditempuh ASEAN dalam berpartisipasi dalam proses integrasi dengan perekonomian dunia adalah: (i) pendekatan koheren menuju hubungan ekonomi eksternal melalui Perjanjian Perdagangan Bebas (*Free Trade Area/FTA*) dan kemitraan ekonomi yang lebih erat (*Closer Economic Partnership/CEP*), dan (ii) partisipasi yang lebih kuat dalam jejaring pasokan global.

Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada 2015 membawa suatu peluang sekaligus tantangan bagi ekonomi Indonesia. Dengan diberlakukannya MEA pada akhir 2015, negara anggota ASEAN akan mengalami aliran bebas barang, jasa, investasi, dan tenaga kerja terdidik dari dan ke masing-masing negara.

Pertanyaannya, sejauh mana kesiapan dunia usaha di Indonesia dalam menghadapi era MEA 2015? Untuk menghadapi era pasar bebas se-Asia Tenggara

itu, dunia usaha di Tanah Air tentu harus mengambil langkah-langkah strategis agar dapat menghadapi persaingan dengan negara ASEAN lainnya, tak terkecuali sektor Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (KUKM).

Pemerintah telah melaksanakan beberapa upaya strategis, salah satunya pembentukan Komite Nasional Persiapan MEA 2015, yang berfungsi merumuskan langkah antisipasi serta melakukan sosialisasi kepada masyarakat dan KUKM mengenai pemberlakuan MEA pada akhir 2015. Langkah-langkah antisipasi yang telah disusun Kementerian Koperasi dan UKM untuk membantu pelaku KUKM menyongsong era pasar bebas ASEAN itu, antara lain peningkatan wawasan pelaku KUKM terhadap MEA, peningkatan efisiensi produksi dan manajemen usaha, peningkatan daya serap pasar produk KUKM lokal, penciptaan iklim usaha yang kondusif.

Salah satu faktor hambatan utama bagi sektor Koperasi dan UKM untuk bersaing dalam era pasar bebas adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) pelaku KUKM yang secara umum masih rendah. Pembinaan dan pemberdayaan KUKM yang diarahkan pada peningkatan kualitas dan standar produk, agar mampu meningkatkan kinerja KUKM untuk menghasilkan produk-produk yang berdaya saing tinggi.

Sektor Koperasi dan UKM yang paling penting untuk dikembangkan dalam menghadapi MEA 2015 itu yang terkait dengan industri kreatif dan inovatif, handicraft, home industry, dan teknologi informasi. Peningkatan daya saing dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), diperlukan para pelaku UKM di Indonesia untuk menghadapi persaingan usaha yang makin ketat, khususnya dalam menghadapi MEA dengan meningkatnya pemanfaatan TIK dalam kegiatan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di dalam negeri yang didorong melalui kerja sama pemerintah dengan pihak swasta, daya saing UKM Indonesia pun makin meningkat.

“World Economic Forum” menyatakan bahwa peringkat daya saing UKM Indonesia naik dari nomor 52 menjadi nomor 38. Indeks daya saing kita (di antara negara ASEAN) itu 4,1 sama dengan Thailand dan hanya kalah dari Singapura dan Malaysia.

Dian Konveksi adalah salah satu usaha kecil menengah (UKM) yang bergerak dibidang pembuatan pakaian Jeans. Dian Konveksi dipimpin oleh Dian Herdiayansyah, SE sudah berdiri kurang lebih 2 tahun dan telah memiliki 10 orang karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Daftar Karyawan Dian Konveksi

No	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia
1	Atep I.S.	laki-laki	23
2	Iqbal Ali F.	laki-laki	21
3	Kurniawan	laki-laki	22
4	Yana Kurdiana	laki-laki	25
5	D. Rahmat	laki-laki	50
6	Eny R	Perempuan	43
7	Deri	laki-laki	25
8	Apip Junaidi	laki-laki	22
9	Yono	laki-laki	35
10	Ua	Perempuan	46

Sumber : Dian Konveksi 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa 80% karyawan Dian Konveksi adalah laki-laki dan sisanya 20% adalah perempuan. Rata-rata karyawan Dian Konveksi sudah mempunyai skill/ keahlian dalam membuat pakaian jeans. Perputaran karyawan tidak terlalu tinggi pada Dian Konveksi hal ini dikarenakan sudah ada hubungan emosional/kerja yang baik antar sesama karyawan sehingga karyawan cenderung merasa betah untuk tetap bekerja pada Dian Konveksi. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik mengambil permasalahan : apakah kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada Dian Konveksi

Kajian Pustaka

Kompensasi

Veithzal Rivai (2004;357) berpendapat bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi

MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Garry Dessler dalam terjemahan bukunya Benyamin Molan dan Triyana Iskandariyah (2005;349) berpendapat kompensasi pegawai berarti bahwa semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari pegawai mereka. Kompensasi pegawai memiliki tiga komponen :

- 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus.
- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan.
- 3) Ganjaran nonfinansial (*nonfinancial rewards*) seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasi, yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, ja kerja yang lebih luwes, dan kantor yang lebih bergengsi.

Terdapat dua dasar pembayaran kompensasi pegawai : tambahan waktu dan volume produksi. Yang pertama mencakup upah atas dasar jam atau harian dan gaji. Mendasarkan penggajian atas volume produksi berarti mengaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi (atau jumlah “potong” yang dihasilkan karyawan).

Upaya menetapkan menurut Garry Dessler dalam Benyamin Molan dan Triyana Iskandariyah(2005;351) di dalam terjemahan bukunya tentang harkat upah meliputi lima langkah yaitu :

- 1) Melaksanakan survei gaji
- 2) Mengevaluasi pekerjaan
- 3) Mengelompokkan pekerjaan dalam tingkat upah
- 4) Menetapkan harga tiap tingkat Upah-garis upah
- 5) Menyempurnakan Harkat Upah

Sedangkan Marwansyah dan Mukarom (2003;127) berpendapat bahwa kompensasi adalah penghargaan/imbalan langsung maupun tidak langsung, *finansial* maupun *non finansial* yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Werther dan Davis dalam bukunya Marwansyah dan Mukarom (2003;130) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum yaitu :

1. Kompensasi langsung yang terdiri atas gaji dan upah pokok serta insentif dan bagi hasil
2. Kompensasi tidak langsung yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan dan terbagi dua yaitu yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha/majikan dan yang diwajibkan oleh hukum/peraturan

Secara umum tujuan pengelolaan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil dalam arti dari segi keadilan internal menjamin bahwa posisi yang lebih banyak persyaratannya atau orang yang lebih cakap/mampu di dalam organisasi diberi kompensasi lebih tinggi sedangkan dari segi keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan diberi imbalan yang wajar sebanding dengan pekerjaan serupa di pasar kerja. Untuk mencapai tujuan pengelolaan kompensasi.

Secara umum tujuan manajemen kompensasi menurut Veithzal Rivai (2004;359) adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Tujuan manajemen kompensasi yang efektif menurut Veithzal Rivai (2004;359) adalah :

1. memperoleh SDM yang berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar.
2. mempertahankan karyawan yang ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi
3. menjamin keadilan
Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan

5. mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

6. mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dilekarukan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan

7. memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi dan para karyawan

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Menurut Sedarmayanti (2008;240) tahap-tahap yang harus dilakukan antara lain :

1. mengevaluasi setiap pekerjaan dengan memanfaatkan informasi analisis pekerjaan guna menjamin hak internal yang adil berdasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan
2. melakukan penetapan gaji dan upah untuk menetapkan hak eksternal yang adil berdasarkan tarif yangt dibayarkan di pasar kerja
3. menghargai setiap pekerjaan untuk menentukan tarif pembayaran berdasarkan hak internal dan eksternal secara adil

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004;366) tahapan-tahap manajemen kompensasi dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

1. mengevaluasi setiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan
2. melakukan survei upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja

3. menilai harga setiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal

Penentuan nilai pekerjaan, nilai evaluasi pekerjaan disepadankan dengan nilai yang ada di pasar kerja. Ada dua kegiatan yang terkait mengembangkan tingkat pembayaran yang tepat untuk setiap pekerjaan dan pengelompokkan tingkat pembayaran yang berbeda ke dalam sebuah struktur yang dikelola secara efektif.

Sedarmayanti (2008;240) berpendapat bahwa faktor-faktor suplai yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah

1. suplai dan permintaan karyawan
2. serikat karyawan
3. produktivitas
4. kesediaan dan kemampuan membayar
5. ketentuan/aturan pemerintah

Kompentensi

Ridwan dan E. Ahmad K. (2007;191) berpendapat bahwa kompetensi mengacu kepada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui, kompetensi menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya sehingga kompetensi bermakna sebagai bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Sedangkan Amstrong dalam bukunya Sedarmayanti (2008;125) mendefinisikan kompetensi sebagai “*Any person trait characteritic or skill which can be shown to be directly linked to effective or outstanding job performance*”

Sedangkan Wood Ruffe juga dalam bukunya Sedarmayanti (2008;125) mendefinisikan kompetensi sebagai : “*The behaviour dimenssion that affect job performance*”

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah

1. konsep luas, memuat kemampuan transfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personel yang dibutuhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja, manajer serta pelanggan.
2. Kemampuan dan kemauan melakukan tugas
3. Dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja
4. Karakteristik individu apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan anatara kinerja efektif dengan tidak efektif
5. Kemampuan dasar dan kualitas kinerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik
6. Bakal, sifat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja efektif dan baik sekali

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan atau kemampuan. Kata dasarnya kompeten berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks Manajemen Sumber Daya Manusia istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Mc. Clelland sebagaimana yang dikutip oleh Dharma dalam bukunya Ridwan dan E. Ahmad K. (2007;191) mendefinisikan kompetensi adalah “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan”.

Penjelasan masing-masing kompetensi adalah

1. Keterampilan : keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik
2. Pengetahuan : informasi yang dimiliki/dikuasai seseorang dalam bidang tertentu

3. Peran sosial : citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain
4. Citra diri : persepsi individu tentang dirinya
5. Sifat/ciri : karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang
6. Motif : pemikiran atau niat dasar konstan yang mendorong individu bertindak/berprilaku

Keterampilan dan pengetahuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang tetapi empat kompetensi lainnya memainkan peran yang jauh lebih besar. Hal ini sangat terasa pada pekerjaan yang lebih strategis dan berada dalam hirarki lebih atas dalam organisasi. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugioyono (2006:01) adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode *asosiatif* dalam penelitian ini digunakan untuk mencari seberapa besar pengaruh antara kompensasi terhadap kompetensi pegawai pada Dian Konveksi. Jenis sasaran riset yang digunakan adalah *Causal Research*, sasaran ini digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan sebab akibat.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dian Konveksi yang berjumlah 10 orang sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan berdasarkan Isaac & Michael (1981:192) dalam Sukardi (2004:55) ditetapkan bahwa dengan populasi 10 orang maka sampel yang harus diambil adalah 10 orang. Jenis statistik yang digunakan adalah statistik parametrik yaitu analisis regresi sederhana

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan untuk variabel kompensasi dan kompetensi terdapat 3 pertanyaan yang tidak valid dan 4

pertanyaan valid, sedangkan untuk uji reliabilitas variabel kompensasi didapatkan hasil 0,962 dan variabel kompetensi didapat 0,930 ini menandakan tingkat reliabilitasnya tinggi.

Pembahasan

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.062	3.925		1.545	.161
Kompensasi	.678	.214	.745	3.163	.013

a. Dependent Variable: Kompetensi

Berdasarkan tingkat signifikan didapatkan tingkat signifikan sebesar $0,013 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,745 atau 74,5% dianggap signifikan.

Hasil 74,5% diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi sangat besar sehingga kedepannya Dian Konveksi harus memberikan perhatian yang lebih karena kelemahan UKM secara umum adalah adalah dari kualitas sumber daya manusia. Sehingga dengan kompensasi yang telah dilakukan ternyata membawa implikasi yang positif terhadap kompetensi karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang sudah dilakukan oleh Dian Konveksi sudah berjalan baik dan memberikan pengaruh yang sangat signifikan dikarenakan mayoritas karyawan Dian konveksi sudah mempunyai skill yang bagus.

5. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dilakukan lagi penelitian lain dengan variabel kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] C. Trihendardi. 2012. *Step By Step SPSS 20 Analisis Data Statistik*, Andi Yogyakarta
- [2] Dessler, Garry, 2005, **Manajemen Personalia**, Prenhalindo, Jakarta
- [3] Marwansyah dan Mukarom, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Pusat Penerbit Administrasi Niaga, Bandung
- [4] Riduwan dan Engkos A.K., 2007, **Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)**, Alfabeta, Bandung
- [5] Riva'i, Veithzal, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Murai Kencana, Jakarta
- [6] Sedarmayanti, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, Refika Aditama, Bandung
- [7] Sugiono, 2006, **Metode Penelitian Bisnis**, CV Alfabeta, Bandung
- [8] Sukardi, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta : Sinar Grafika Offset
- [9] Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, 2011, Informasi Umum : Masyarakat Ekonomi ASEAN, Direktorat Jenderal Kerja Sama Perdagangan Internasional
- [10] <http://www.antaranews.com/berita/436319/kesiapan-koperasi-ukm-indonesia-menatap-era-mea-2015> diakses pada hari Senin tanggal 24 November Pukul 17:00 WIB