

**ANALISIS TINGKAT KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DALAM PENGELOLAAN KEBUN PLASMA KELAPA SAWIT
PADA KOPERASI UNIT DESA (KUD) LANGGENG
DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Erika Kurnia Risky¹, Meli Sasmi² dan Haris Susanto²

¹ Mahasiswa Program Studi Agroteknologi Fakultas Pertanian UNIKS

² Dosen Program Studi Agroteknologi Fakultas Pertanian UNIKS

ABSTRACT

Tujuan penelitian untuk mengetahui tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam pengelolaan kebun plasma kelapa sawit di Koperasi Unit Desa (KUD) Langgeng Kabupaten Kuantan Singingi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan analisis data menggunakan *skala likert summated rating*. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa tingkat kompensasi terhadap kinerja yang diterima karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Langgeng memiliki skor rata-rata 2,21 dengan kategori baik, terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu upah dan gaji memiliki skor 2,25 dengan kategori baik, insentif memiliki skor 2,33 dengan kategori baik, tunjangan memiliki skor 2,02 dengan kategori baik, dan fasilitas memiliki skor 2,27 dengan kategori baik. Sedangkan untuk tingkat kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Langgeng memiliki skor rata-rata 2,21 dengan kategori baik, terdiri dari 8 (delapan) indikator yaitu kualitas kerja memiliki skor 2,17 dengan kategori baik, kuantitas kerja memiliki skor 2,22 dengan kategori baik, pengetahuan terhadap pekerjaan memiliki skor 2,13 dengan kategori baik, kerja sama memiliki skor 2,38 dengan kategori sangat baik, inisiatif memiliki skor 2,36 dengan kategori sangat baik, kreatif memiliki skor 2,09 dengan kategori baik, kesadaran memiliki skor 2,34 dengan kategori sangat baik, dan kualitas SDM memiliki skor 2,14 dengan kategori baik. Perlunya Peningkatan kompensasi oleh KUD Langgeng terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan pengelolaan kebun plasma kelapa sawit di Kabupaten Kuantan Singingi.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja, Koperasi Unit Desa*

**ANALYSIS OF COMPENSATION LEVEL ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN OIL PALM PLASMA GARDEN MANAGEMENT
IN THE LANGGENG VILLAGE UNIT COOPERATIVE (KUD)
IN KUANTAN SINGINGI DISTRICT**

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the level of compensation for employee performance in the management of oil palm plasma plantations in the Village Unit Cooperative (KUD) Langgeng, Kuantan Singingi Regency. The method used in this study is a survey method with data analysis using a Likert summated rating scale. Based on the results of the study, it shows that the level of compensation on performance received by employees in the Langgeng Village Unit Cooperative (KUD) has an average score of 2.21 with a good category, consisting of 4 (four) indicators, namely wages and salaries, has a score of 2.25 with good category, incentives have a score of 2.33 in good category, allowances have a score of 2.02 in good category, and facilities have a score of 2.27 in good category. Meanwhile, the level of employee performance in the Langgeng Village Unit Cooperative (KUD) has an average score of 2.21 in the good category, consisting of 8 (eight) indicators, namely the quality of work has a score of 2.17 in the good category, the quantity of work has a score of 2, 22 in the good category, knowledge of work has a score of 2.13 in the good category, cooperation has a score of 2.38 in the very good category, initiative has a score of 2.36 in the very good category, creative has a score of 2.09 in the good category, awareness has a score of 2.34 in the very good category, and the quality of human resources has a score of 2.14 in the good category. The need for increased compensation by KUD Langgeng on employee performance in improving the management of oil palm plasma plantations in Kuantan Singingi Regency.

Keywords: *Compensation, Performance, Village Unit Cooperative*

PENDAHULUAN

Koperasi Unit Desa adalah suatu Koperasi serba usaha yang beranggotakan penduduk desa dan berlokasi di daerah pedesaan, daerah kerjanya biasanya mencakup satu wilayah kecamatan. Pembentukan KUD ini merupakan penyatuan dari beberapa Koperasi pertanian yang kecil dan banyak jumlahnya di pedesaan. Salah satu KUD yang ada di Kuantan Singingi adalah KUD Langgeng yang terletak di Desa Marsawa, Kecamatan Sentajo Raya. Salah satu tujuan pendirian KUD Langgeng adalah mensejahterahkan para anggota serta masyarakat disekitar wilayah kerja KUD Langgeng.

Koperasi Unit Desa Langgeng merupakan koperasi yang bergerak dibidang pertanian salah satunya KKPA/Plasma kelapa sawit. Koperasi Unit Desa Langgeng ini terbagi menjadi satu kantor pusat yang terletak di Desa Marsawa Kecamatan Sentajo Raya dan unit perwakilan di beberapa Desa di Kabupaten Kuantan Singingi. Dalam pengelolaan KKPA/Plasma kelapa sawit, Koperasi Unit Desa Langgeng memiliki peran yang sangat penting, salah satunya dengan bermitra bersama koperasi, KKPA/Plasma para anggota lebih terjamin pengelolaannya seperti dalam hal pemeliharaan tanaman berupa pemupukan, pengelolaan keuangan dan

pendapatan anggota yang terinci rapi, serta terjaganya harga kelapa sawit ditingkat petani.

Dalam mencapai tujuan dan mewujudkan keberhasilan, sebuah koperasi membutuhkan kinerja, kontribusi jasa yang setimpal dari para karyawannya. Untuk itu, koperasi disarankan untuk memiliki kreatifitas dan inovasi dalam meningkatkan kinerja karyawan agar kinerjanya tinggi, salah satunya dengan melakukan tindakan balas jasa atau kompensasi.

Kompensasi merupakan imbalan yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa dari kinerjanya pada suatu organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka, kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan koperasi akan tercapai.

Selama ini kompensasi yang diterima oleh karyawan pada KUD Langgeng jika dilihat dari upah dan gaji belum sesuai ketentuan UMK Kabupaten Kuantan Singingi, selain itu insentif yang belum adil, tunjangan yang kurang memadai, serta fasilitas yang diberikan karyawan kurang lengkap yang nantinya akan menyebabkan timbulnya rasa malas kerja pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat

Penelitian ini telah dilaksanakan di Koperasi Unit Desa Langgeng yang terletak di Kabupaten Kuantan Singingi. Koperasi Unit Desa Langgeng dipilih dengan pertimbangan bahwa koperasi tersebut merupakan Koperasi Unit Desa dan termasuk salah satu koperasi terbesar yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *survey*. Menurut Sugiyono (2016) metode *survey* adalah metode penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis.

Metode Penentuan Sampel

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode sensus. Menurut Sugiyono (2008) metode sensus merupakan metode yang digunakan dalam penarikan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Karyawan yang diambil sebagai sampel berjumlah 32 orang yang merupakan karyawan pengelola kebun plasma yang bekerja di Koperasi Unit Desa Langgeng Marsawa, Unit KUD Langgeng Hulu Teso, Unit KUD Langgeng Sidodadi, Unit KUD Langgeng Giri Sako, Unit KUD Langgeng Muara Langsung dan Unit KUD Langgeng Kuantan Sako. Dari 6 lokasi yang ditetapkan, dipilih dengan alasan bahwa 6 lokasi pengambilan sampel merupakan Kantor pusat dan Unit perwakilan yang aktif.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Sampel di KUD dan Unit KUD Langgeng

No	KUD & Unit KUD Langgeng	Populasi	Jumlah Karyawan
1	KUD Langgeng Marsawa	10	10
2	Unit KUD Langgeng Hulu Teso	5	5
3	Unit KUD Langgeng Giri Sako	6	6
4	Unit KUD Langgeng Sidodadi	2	2
5	Unit KUD Langgeng Muara Langsat	5	5
6	Unit KUD Langgeng Kuantan Sako	4	4
Total		32	32

Sumber : *KUD Langgeng 2020*

Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang didapat melalui observasi oleh peneliti. Data primer yang dibutuhkan adalah jumlah karyawan sampel, pengukuran kinerja dan kompensasi karyawan yang diperoleh dari pengumpulan hasil angket berupa kuisioner yang sebelumnya telah di isi oleh responden atau sampel yang diklasifikasikan berdasarkan variabel penelitian. Pengumpulan data primer melalui kuisioner ini dimaksudkan sebagai pengukuran antara variabel X dan Variabel Y dari masing-masing responden dalam penelitian. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah hasil penilaian responden terhadap indikator-indikator dari kompensasi yaitu : upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas serta indikator-indikator dari kinerja yang terdiri dari : Kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan terhadap pekerjaan, kerja sama, inisiatif, kreatif, kesadaran, dan kualitas sumber daya manusia.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan :

1. Angket Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden uuntuk dijawab. Hal ini dilakukan karena jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini tersebar di wilayah yang luas. Kuisioner ini

nantinya akan diberikan kepada masing-masing karyawan Koperasi Unit Desa Langgeng dan Unit KUD Langgeng yang menjadi sampel dalam penelitian guna mendapatkan data dari variabel penelitian.

2. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung ke Koperasi Unit Desa Langgeng. Observasi ini bertujuan untuk mengetahui informasi yang lebih jelas tentang keadaan sampel dalam penelitian.
3. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara meneliti dokumen-dokumen yang berkaitan dengan Koperasi Unit Desa Langgeng yang nantinya dapat digunakan peneliti untuk keperluan penelitian.

Metode Analisis Data

Untuk melihat tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan di KUD dan Unit KUD Langgeng, diukur dengan menerapkan metode *Skala Likert Summated Rating* dengan membentuk tiga kategori jawaban dari pertanyaan yang diajukan. Skor dalam penelitian ini dinyatakan dalam bilangan bulat (1, 2, 3) dengan rincian skor 3 untuk Sangat baik/Tinggi, skor 2 untuk Sedang/Baik, dan skor 1 untuk Rendah/Tidak Baik. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995) berikut ini merupakan indicator dan skala penilaian responden :

1 – 1,66 : Tidak baik

1,67 – 2,33 : Baik

2,34 – 3,00 : Sangat Baik

Nilai indikator diatas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Variabel} = \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Nilai skala}}{\text{Jumlah Pertanyaan}}$$

$$\text{Besarnya kisaran kategori} = \frac{\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai Minimum} - 0,01}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Besarnya kisaran kategori} = \frac{3 - 1 - 0,01}{3} = 0,66$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Langgeng
 Tabel 2. Pengukuran Tingkat Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Langgeng Dengan Skala Likert

Variabel	Indikator	Rata- rata Skor	Kategori
Kompensasi (X)	Upah dan Gaji (X1)	2,25	Baik
	Insentif (X2)	2,33	Baik
	Tunjangan (X3)	2,02	Baik
	Fasilitas (X4)	2,27	Baik
Rata - rata Skor		2,21	Baik

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 2 kompensasi yang diterima karyawan di KUD dan Unit KUD Langgeng memiliki skor 2,21 dengan kategori baik, terdiri dari upah dan gaji memiliki skor 2,25 dengan kategori baik, insentif memiliki skor 2,33 dengan kategori baik, tunjangan memiliki skor 2,02 dengan kategori baik, dan fasilitas memiliki skor 2,27 dengan kategori baik. Untuk lebih terperinci, dapat dilihat pada indikator berikut.

Upah dan Gaji (X1)

Menurut Hasibuan (2009) upah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada

pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya, sedangkan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara sistem periodik kepada karyawan tetap dan mempunyai jaminan yang pasti. Upah dan gaji merupakan bentuk balas jasa yang diberikan KUD dan Unit KUD Langgeng kepada karyawannya dalam bentuk finansial. Berikut ini merupakan tabel rata-rata skor indikator upah dan gaji karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) dan Unit Koperasi Unit Desa (KUD) Langgeng sebagai berikut:

Tabel 3. Rata-rata Skor Indikator Upah dan Gaji (X1)

Variabel	Indikator	Rata- rata Skor	Kategori
Upah dan Gaji (X1)	X1.1) Upah yang diberikan koperasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku	2,34	Tinggi
	X1.2) Gaji yang diberikan koperasi sesuai ketentuan yang berlaku	2,16	Sedang
Rata - rata Skor		2,25	Sedang

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 3 variabel X1 Upah dan Gaji memiliki skor 2,25 dengan kategori

sedang, terdiri dari indikator upah (X1.1) memiliki skor 2,34 dengan kategori tinggi, dan

indikator gaji (X1.2) memiliki skor 2,16 dengan kategori sedang.

Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Langgeng, diberlakukan sistem gaji dengan rata-rata gaji sebesar Rp. 3.000.000, sedangkan pada Unit KUD Langgeng menggunakan sistem upah karena dibayarkan menurut banyaknya produksi perbulan dalam unit tersebut. Upah yang diperoleh karyawan dihitung sebesar 15% dari total produksi.

Insentif (X2)

Menurut Siagian (2011) Insentif dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas

sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya. Insentif merupakan sarana memotivasi dan menimbulkan dorongan, penghargaan atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar produktifitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif merupakan bentuk balas jasa yang diberikan KUD dan Unit KUD Langgeng kepada karyawannya dalam bentuk finansial dan non finansial seperti insentif *fee* , insentif lembur, pelatihan dan pengembangan diri, serta cuti. Berikut ini merupakan tabel rata-rata skor indikator insentif karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) dan Unit Koperasi Unit Desa (KUD) Langgeng sebagai berikut :

Tabel 4. Rata-rata Skor Indikator Insentif (X2)

Variabel	Indikator	Rata- rata Skor	Kategori
Insentif (X2)	X2.1) Pembagian insentif dilakukan secara adil	2,34	Sangat Baik
	X2.2) Karyawan diberi kesempatan untuk memperoleh pelatihan	2,25	Baik
	X2.3) Besaran Insentif Lembur	2,38	Sangat Baik
	X2.4) Hari cuti yang diberikan perusahaan dalam setahun	2,34	Sangat Baik
Rata - rata Skor		2,33	Baik

Sumber : *Data Primer Diolah 2020*

Berdasarkan Tabel 4 variabel X2 Insentif memiliki skor 2,33 dengan kategori baik. Insentif karyawan di KUD dan Unit KUD Langgeng terdiri dari indikator keadilan dalam pembagian insentif (X2.1) memiliki skor 2,34 dengan kategori sangat baik, pelatihan (X2.2) memiliki skor 2,25 dengan kategori baik, insentif lembur (X2.3) memiliki skor 2,38 dengan kategori sangat baik dan cuti (X2.4) memiliki skor 2,34 dengan kategori sangat baik, dikarenakan KUD dan Unit KUD Langgeng memberi insentif kepada karyawan sebagai sarana memotivasi dalam bekerja. Terdapat empat insentif yang diberikan KUD dan Unit KUD Langgeng bagi karyawannya, diantaranya insentif *fee* , insentif lembur, pelatihan dan pengembangan diri, serta cuti. Terdapat 2 jenis insentif yang dinilai baik yaitu insentif lembur dan pelatihan dengan study banding. Hal ini disebabkan karena sedikitnya pekerjaan yang

dapat dikerjakan secara lembur, karyawan lebih memilih mengerjakan di sela-sela jam istirahat atau bahkan dibawa pulang kerumah. Sementara untuk pelatihan, pihak KUD dan Unit KUD Langgeng dinilai baik karena dilakukan selama 3-5 kali setahun dalam bentuk studi banding. Sedangkan untuk cuti, KUD dan Unit KUD Langgeng memberikan hari cuti sebanyak 12 hari dalam setahun.

Tunjangan (X3)

Menurut Hasibuan (2009) tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Tunjangan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan KUD dan Unit KUD Langgeng kepada karyawannya dalam bentuk finansial seperti tunjangan hari raya, dan

tunjangan jabatan. Berikut ini merupakan tabel rata-rata skor indikator tunjangan karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) dan Unit

Koperasi Unit Desa (KUD) Langgeng sebagai berikut :

Tabel 5. Rata-rata Skor Indikator Tunjangan (X3)

Variabel	Indikator	Rata- rata Skor	Kategori
Tunjangan (X3)	X3.1) Besaran Tunjangan Hari Raya	2,03	Baik
	X3.2) Besaran tunjangan Jabatan	2,00	Baik
Rata - rata Skor		2,02	Baik

Sumber : *Data Primer Diolah 2020*

Berdasarkan Tabel 5 variabel X3 Tunjangan memiliki skor 2,02 dengan kategori baik, terdiri dari indikator besaran tunjangan hari raya (X3.1) memiliki skor 2,03 dengan kategori baik, dan besaran tunjangan jabatan (X3.2) memiliki skor 2,00 dengan kategori baik, dikarenakan KUD dan Unit KUD Langgeng umumnya memberi tunjangan hari raya pada karyawan mendapat senilai 1 bulan gaji karyawan tersebut, dan untuk tunjangan jabatan dinilai baik yakni senilai Rp. 225.000/Bulan. Tunjangan diberikan pada waktu satu minggu sebelum hari lebaran dan berupa uang serta *parcel* hari raya seperti *snack*, sirup, hingga sarung.

Fasilitas (X4)

Menurut Suharsimi (2002) fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memperlancar dan memudahkan usaha ini dapat berupa uang atau benda-benda. Fasilitas merupakan bentuk balas jasa perusahaan yang diberikan KUD dan Unit KUD Langgeng kepada karyawannya dalam bentuk non finansial seperti fasilitas penunjang pekerjaan berupa ATK (Alat Tulis Kantor), dan fasilitas untuk keselamatan kerja. Berikut ini merupakan tabel rata-rata skor indikator fasilitas karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) dan Unit Koperasi Unit Desa (KUD) Langgeng sebagai berikut :

Tabel 6. Rata-rata Skor Indikator Fasilitas (X4)

Variabel	Indikator	Rata- rata Skor	Kategori
Fasilitas (X4)	X4.1) Sarana penunjang pekerjaan	2,28	Baik
	X4.2) Prasarana penunjang keselamatan kerja	2,25	Baik
Rata - rata Skor		2,27	Baik

Sumber : *Data Primer Diolah 2020*

Berdasarkan Tabel 6 variabel X4 Tunjangan memiliki skor 2,27 dengan kategori baik, terdiri dari indikator sarana penunjang pekerjaan (X4.1) memiliki skor 2,28 dengan kategori baik, dan prasarana penunjang keselamatan kerja (X4.2) memiliki skor 2,25 dengan kategori baik, dikarenakan KUD dan Unit KUD Langgeng memberi sarana penunjang

pekerjaan berupa ATK (Alat Tulis Kantor) lengkap bagi karyawan, serta menyediakan prasarana untuk *emergency* yang cukup seperti alat pemadam kebakaran, alarm kebakaran, dan perlengkapan P3K mengingat pekerjaannya dilakukan didalam ruangan.

Kinerja Karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Langgeng

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Prawirosentono (2016). Kriteria kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Langgeng dan Unit Koperasi Unit Desa (KUD) Langgeng yang dimasukkan dalam penelitian ini terdiri atas delapan indikator yaitu sebagai berikut :

Tabel 7. Pengukuran Tingkat Kinerja Karyawan di KUD Langgeng Dengan Skala Likert

Variabel	Indikator	Rata- rata Skor	Kategori
Kinerja (Y)	Kualitas kerja (Y1)	2,17	Baik
	Kuantitas kerja (Y2)	2,22	Baik
	Pengetahuan terhadap pekerjaan (Y3)	2,13	Baik
	Kerja sama (Y4)	2,38	Sangat Baik
	Inisiatif (Y5)	2,36	Sangat Baik
	Kreatif (Y6)	2,09	Baik
	Kesadaran (Y7)	2,34	Sangat Baik
	Kualitas SDM (Y8)	2,14	Baik
Rata - rata Skor		2,21	Baik

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 7 kinerja karyawan di KUD dan Unit KUD Langgeng memiliki skor 2,21 dengan kategori baik. Kinerja karyawan di KUD dan Unit KUD Langgeng ini tergolong baik karena indikatornya diantara lain kualitas kerja memiliki skor 2,17 dengan kategori baik, kuantitas kerja memiliki skor 2,22 dengan kategori baik, pengetahuan terhadap pekerjaan memiliki skor 2,13 dengan kategori baik, kerja sama memiliki skor 2,38 dengan kategori sangat baik, inisiatif memiliki skor 2,36 dengan kategori sangat baik, kreatif memiliki skor 2,09 dengan kategori baik, kesadaran memiliki skor 2,34 dengan kategori sangat baik, dan kualitas SDM memiliki skor 2,14 dengan kategori baik. Untuk

lebih terperinci, dapat dilihat pada indikator berikut

Kualitas Kerja (Y1)

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003) bahwa *Quality* (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, meliputi kedisiplinan, kerapian dan ketelitian. Berikut ini merupakan tabel rata-rata skor indikator kualitas kerja karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng sebagai berikut :

Tabel 8. Rata-rata Skor Indikator Kualitas kerja (Y1)

Variabel	Indikator	Rata- rata Skor	Kategori
Kualitas kerja (Y1)	Y1.1) Kedisiplinan datang pagi	2,16	Baik

Y1.2) Teliti dan rapi dalam bekerja	2,19	Baik
Rata - rata Skor	2,17	Baik

Sumber : *Data Primer Diolah 2020*

Berdasarkan Tabel 8 variabel Y1 Kualitas kerja memiliki skor 2,17 dengan kategori baik. Kualitas kerja karyawan di KUD dan Unit KUD Langgeng dinilai baik dilihat dari indikator kedisiplinan datang pagi (Y1.1) memiliki skor 2,16 dengan kategori baik, dan teliti dan rapi dalam bekerja (Y1.2) memiliki skor 2,19 dengan kategori baik, dikarenakan karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng dapat disiplin dalam hal kehadiran di kantor. Para karyawan dominan datang pada pukul 8.00 WIB, dan juga dapat mengerjakan tugas-tugasnya secara rapi.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003) 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. Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu. Kuantitas kerja karyawan disini berarti target kerja yang harus dicapai oleh karyawan tersebut. Berikut ini merupakan tabel rata-rata skor indikator kuantitas kerja karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng sebagai berikut :

Kuantitas Kerja (Y2)

Tabel 9. Rata-rata Skor Indikator Kuantitas kerja (Y2)

Variabel	Indikator	Rata- rata Skor	Kategori
Kuantitas kerja (Y2)	Y2.1) Mampu mencapai jumlah target pekerjaan	2,2	Baik
	Rata - rata Skor	2,22	Baik

Sumber : *Data Primer Diolah 2020*

Berdasarkan Tabel 9 variabel Y2 Kuantitas kerja memiliki skor 2,22 dengan kategori baik. Kualitas kerja karyawan di KUD dan Unit KUD Langgeng dinilai baik dilihat dari indikator kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaannya (Y2.1) memiliki skor 2,22 dengan kategori baik, dikarenakan karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng dapat menyelesaikan dan mencapai target kerjanya dengan baik. Karyawan dapat menyelesaikan target pekerjaan secara tepat waktu.

pendengaran, penciuman, perasa dan peraba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Notoadmodjo 2003). Pemahaman karyawan mengenai fakta-fakta atau faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemahaman tersebut sangat penting terkait apa yang akan diperbuat oleh karyawan. Pengetahuan terhadap pekerjaan merupakan pemahaman karyawan tentang fakta-fakta atau faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang digelutinya. Pengetahuan terhadap pekerjaan disini diartikan sebagai pengetahuan dari karyawan tersebut terhadap cara, teknis, dan operasional pekerjaannya. Berikut ini merupakan tabel rata-rata skor indikator pengetahuan terhadap pekerjaan karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng sebagai berikut :

Pengetahuan Terhadap Pekerjaan (Y3)

Pengetahuan merupakan hasil "tahu" dan terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia yaitu : indera penglihatan,

Tabel 10. Rata-rata Skor Indikator Pengetahuan terhadap Pekerjaan (Y3)

Variabel	Indikator	Rata- rata Skor	Kategori
Pengetahuan terhadap pekerjaan (Y3)	Y3.1) Memahami tentang bidang pekerjaan yang dijalani	2,13	Baik
Rata - rata Skor		2,13	Baik

Sumber : *Data Primer Diolah 2020*

Berdasarkan Tabel 10 variabel Y3 Pengetahuan terhadap Pekerjaan memiliki skor 2,13 dengan kategori baik. Pengetahuan terhadap pekerjaan karyawan di KUD dan Unit KUD Langgeng dinilai baik dilihat dari indikator pemahaman karyawan dalam bidang pekerjaannya (Y3.1) memiliki skor 2,13 dengan kategori baik, dikarenakan karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng paham dan mengerti cara, teknis, serta operasional bidang pekerjaannya, yakni bidang administrasi dan perkantoran.

Kerja Sama (Y4)

Bowo dan Andy (2007) menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan kerjasama harus

tercapai keuntungan bersama, Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya (*win-win*). Kerja sama merupakan upaya dalam mencapai keuntungan dan manfaat bersama dengan komunikasi dan pemahaman yang baik satu sama lain. Kerja sama yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan karyawan untuk dapat bekerja sendiri maupun kelompok. Berikut ini merupakan tabel rata-rata skor indikator kerja sama karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng sebagai berikut :

Tabel 11. Rata-rata Skor Indikator Kerja Sama (Y4)

Variabel	Indikator	Rata- rata Skor	Kategori
Kerja sama (Y4)	Y4.1) Dapat bekerja sama dengan baik	2,38	Sangat Baik
Rata - rata Skor		2,38	Sangat Baik

Sumber : *Data Primer Diolah 2020*

Berdasarkan Tabel 11 variabel Y4 kerja sama memiliki skor 2,38 dengan kategori sangat baik. Kerja sama karyawan di KUD dan Unit KUD Langgeng dinilai sangat baik dilihat dari indikator mampu bekerja sama dengan baik (Y4.1) memiliki skor 2,38 dengan kategori sangat baik, dikarenakan karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng mampu menyesuaikan diri, artinya mereka dapat bekerja sendiri maupun bekerja secara berkelompok dalam menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaannya.

Inisiatif (Y5)

Tabel 12. Rata-rata Skor Indikator Inisiatif (Y5)

Menurut Mardiyanto (2008) Inisiatif adalah kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau suatu pemecahan masalah. Inisiatif merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas serta pemecahan masalah baru. Inisiatif yang dimaksud dalam hal ini adalah inisiatif karyawan untuk menggali informasi tentang bidang pekerjaan yang digeluti, serta merencanakan penyelesaian pekerjaannya. Berikut ini merupakan tabel rata-rata skor indikator inisiatif karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng sebagai berikut :

Variabel	Indikator	Rata- rata Skor	Kategori
Inisiatif (Y5)	Y5.1) Inisiatif dalam mencicil pekerjaan	2,34	Sangat Baik
	Y5.2) Merencanakan penyelesaian pekerjaan	2,38	Sangat Baik
Rata - rata Skor		2,36	Sangat Baik

Sumber : *Data Primer Diolah 2020*

Berdasarkan Tabel 12 variabel Y5 Inisiatif memiliki skor 2,36 dengan kategori sangat baik. Inisiatif karyawan di KUD dan Unit KUD Langgeng dinilai sangat baik dilihat dari indikator berinisiatif untuk mencicil pekerjaan (Y5.1) memiliki skor 2,34 dengan kategori sangat baik, dan merencanakan penyelesaian pekerjaan (Y5.2) memiliki skor 2,38 dengan kategori sangat baik, dikarenakan karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng memiliki kemauan untuk mencicil pekerjaan dan memiliki perencanaan penyelesaian pekerjaan yang baik sehingga lebih efektif dan efisien.

Kreatif (Y6)

Tabel 13. Rata-rata Skor Indikator Kreatif (Y6)

Variabel	Indikator	Rata- rata Skor	Kategori
Kreatif (Y6)	Y6.1) Memiliki inovasi dalam melakukan pekerjaan	2,09	Baik
Rata - rata Skor		2,09	Baik

Sumber : *Data Primer Diolah 2020*

Berdasarkan Tabel 13 variabel Y6 Kreatif memiliki skor 2,09 dengan kategori baik. Inisiatif karyawan di KUD dan Unit KUD Langgeng dinilai baik dilihat dari indikator inovasi dalam melakukan pekerjaan (Y6.1) memiliki skor 2,09 dengan kategori baik, dikarenakan karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng memiliki inovasi dalam melaksanakan pekerjaannya, namun inovasi ini hanya terkadang dilakukan.

Menurut James R. Evans (1994) kreatif merupakan kemampuan dalam menemukan hubungan baru, melihat subjek dari sudut pandang yang berbeda, dan mengkombinasikan beberapa konsep yang sudah mindstream di masyarakat dirubah menjadi suatu konsep yang berbeda. Kreatif merupakan keaslian gagasan yang dimunculkan untuk menyelesaikan suatu persoalan yang ada. Kreatif yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara berbeda, efektif, maupun efisien. Berikut ini merupakan tabel rata-rata skor indikator kreatif karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng sebagai berikut :

Kesadaran (Y7)

Menurut Hasibuan (2012) kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesadaran merupakan keadaan mengerti, hal yang dirasakan atau dialami seseorang. Kesadaran yang dimaksud dalam hal ini adalah keadaan mengerti karyawan tentang pengaruh Susana

hati, serta urusan pribadi yang dikaitkan dengan pekerjaannya. Berikut ini merupakan tabel rata-

rata skor indikator kesadaran karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng sebagai berikut :

Tabel 14. Rata-rata Skor Indikator Kesadaran (Y7)

Variabel	Indikator	Rata- rata Skor	Kategori
Kesadaran (Y7)	Y7.1) Mengerti hubungan suasana hati terhadap hasil pekerjaannya	2,31	Baik
	Y7.2) Memilah urusan pribadi dan pekerjaan	2,38	Sangat Baik
Rata - rata Skor		2,34	Sangat Baik

Sumber : *Data Primer Diolah 2020*

Berdasarkan Tabel 14 variabel Y7 Kesadaran memiliki skor 2,34 dengan kategori sangat baik. Kesadaran karyawan di KUD dan Unit KUD Langgeng dinilai sangat baik dilihat dari indikator memahami hubungan perasaan diri terhadap hasil kerja (Y7.1) memiliki skor 2,31 dengan kategori baik, dan menempatkan masalah sesuai porsinya (Y7.2) memiliki skor 2,38 dengan kategori sangat baik, dikarenakan karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng tidak membawa urusan pribadinya kedalam ranah pekerjaan dan tidak mengaitkan perasaan diri terhadap pekerjaannya.

perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Kualitas pribadi yang dimaksud meliputi kepribadian, penampilan, sosiabilitas, kepemimpinan dan integritas. Kualitas sumber daya manusia merupakan nilai dan perilaku seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua perbuatannya. Kualitas sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah kesehatan fisiki, keahlian dalam berbahasa, keahlian dalam menjalankan sistem dan aplikasi, hari kerja yang didapatkan, pengambilan cuti, jam kerja yang didapatkan, serta kegiatan yang dilakukan karyawan setelah jam istirahat berakhir. Berikut ini merupakan tabel rata-rata skor indikator kualitas sumber daya manusia karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng sebagai berikut :

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Y8)

Salim (1996) mengemukakan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua

Tabel 15. Rata-rata Skor Indikator Kualitas SDM (Y8)

Variabel	Indikator	Rata- rata Skor	Kategori
Kualitas SDM(Y8)	Y8.1) Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani	2,09	Baik
	Y8.2) Memiliki keahlian bahasa yang baik	2,13	Baik
	Y8.3) Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang IPTEK	2,31	Baik
	Y8.4) Hari kerja yang didapat dalam 1 bulan	2,03	Baik
	Y8.5) Pengambilan Cuti	2,31	Baik
	Y8.6) Memenuhi jam kerja sesuai prosedur	2,06	Baik

Y8.7) Mengikuti alur pekerjaan	2,06	Baik
Rata - rata Skor	2,14	Baik

Sumber : *Data Primer Diolah 2020*

Berdasarkan Tabel 15 variabel Y8 Kualitas SDM memiliki skor 2,14 dengan kategori baik. Kualitas SDM karyawan di KUD dan Unit KUD Langgeng dinilai s baik dilihat dari indikator kesehatan (Y8.1) memiliki skor 2,09 dengan kategori baik, keahlian berbahasa (Y8.2) memiliki skor 2,13 dengan kategori baik, kemampuan dibidang IPTEK (Y8.3) memiliki skor 2,31 dengan kategori baik, masuk kerja sesuai jadwal (Y8.4) memiliki skor 2,03 dengan kategori baik, mengambil cuti sesuai prosedur (Y8.5) memiliki skor 2,31 dengan kategori baik, memenuhi jam kerja sesuai prosedur (Y8.6) memiliki skor 2,06 dengan kategori baik dan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam pengelolaan kebun plasma di KUD dan Unit KUD Langgeng di Kabupaten Kuantan Singingi diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi yang diterima karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Langgeng memiliki skor rata-rata 2,21 dengan kategori baik, terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu upah dan gaji memiliki skor 2,25 dengan kategori baik, insentif memiliki skor 2,33 dengan kategori baik, tunjangan memiliki skor 2,02 dengan kategori bai, dan fasilitas memiliki skor 2,27 dengan kategori baik. Sedangkan untuk tingkat kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Langgeng memiliki skor rata-rata 2,21 dengan kategori baik, terdiri dari 8 (delapan) indicator yaitu kualitas kerja memiliki skor 2,17 dengan kategori baik, kuantitas kerja memiliki skor 2,22 dengan kategori baik, pengetahuan terhadap pekerjaan memiliki skor 2,13 dengan kategori baik, kerja sama memiliki skor 2,38 dengan kategori sangat baik, inisiatif memiliki skor 2,36 dengan kategori sangat baik, kreatif memiliki skor 2,09 dengan kategori baik, kesadaran memiliki skor 2,34 dengan kategori sangat baik, dan kualitas SDM memiliki skor 2,14 dengan kategori baik

mengikuti alur pekerjaan (Y8.7) memiliki skor 2,06 dengan kategori baik.

Pada indikator kualitas SDM karyawan ini digolongkan atau dinilai baik, karena karyawan KUD dan Unit KUD Langgeng memiliki kesehatan yang baik Karen jarang sakit, memiliki keahlian 2 bahasa yakni bahasa nasioal dan daerah, terampil dalam pengoperasiaon Android dan computer, masuk sesuai prosedur hari kerja yaitu 26 hari dalam 1 bulan dengan persentase cuti yang kecil, bekerja sesuai jam kerja yakni 7 jam, serta mengikuti alur pekerjaannya

KESIMPULAN SARAN

Dari hasil kesimpulan diatas, disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Dalam insentif yang diberikan pihak KUD dan Unit KUD Langgeng di Kabupaten Kuantan Singingi untuk Karyawannya, sebaiknya insentif tidak diberikan secara merata (besarannya) melainkan insentif diberikan sesuai dengan kinerja karyawan, karyawan yang bekerja lebih giat, cepat, tepat, dan rapi diberi insentif lebih tinggi dibanding dengan karyawan lain.
2. Untuk kinerja karyawan dalam pengelolaan kebun plasma di KUD Langgeng dan Unit KUD Langgeng, disarankan untuk ditingkatkan lagi, seperti lebih teliti dalam bekerja, datang tepat waktu, serta mencapai target pekerjaan sesuai *jobdesk* yang telah ditetapkan pihak KUD dan Unit KUD Langgeng, hal ini bertujuan agar KUD Langgeng dan Unit KUD Langgeng dapat beroperasi lebih baik dalam mencapai kesejahteraan anggota KKPA/Plasma.

DAFTAR PUSTAKA

- Bowo dan Andy. 2007. *Kerja Sama*. Pustaka Larasati:Yogyakarta
- Evans, James R. 1994. *Berpikir Kreatif*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Ke-13. Penerbit Bumi Aksara:Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 5. Penerbit Bumi Aksara:Jakarta
- Mardiyanto, Hardono. 2008. *Intisari Manajemen Keuangan*. Gramedia Pustaka:Jakarta
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia:Bogor
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi . Rineka Cipta: Jakarta
- Prawirosentono, Suryadi. 2016. *Kinerja*. Alfabeta:Bandung
- Salim, Emil. 1996. *Aspek Sikap Dalam Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi 7. Alfabeta:Bandung
- Suharsimi,Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian:Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta
- Wungu dan Brotoharjo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Raja Grafindo Pustaka: Jakarta