

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA MATAHARI DEPARTEMENT STORE
ANGSO DUO JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**



OLEH

**Nama : M. Rio Juliansyah
NIM : 1800861201277
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

T

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

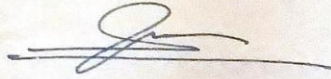
Nama : M. Rto Juliansyah
NIM : 1800861201277
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Matahari Departement Store Angso Duo Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

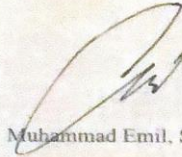
Jambi, 27 Maret 2023

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II



Dr. Said Almaududi, SE, MM



Muhammad Emil, SE, MM

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



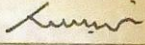
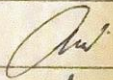

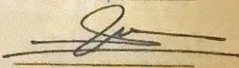
Hana Tamara Putri, SE, MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komperensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

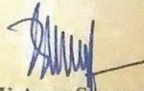
Hari : Senin
Tanggal : 14 November 2022
Jam : 13.00-15.00 Wib
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Hj. Reni Devita, SE, MM	Ketua	
Muhammad Emil, SE, MM	Sekretaris	
Azizah, SE, MM	Penguji Utama	
Dr. H. Said Almaududi, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari



Dr. Hj Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA, CMA

Ketua Program
Studi Manajemen



LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Rio Juliansyah
Nim : 1800861201277
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
DosenPembimbing : 1. Dr. Said Almaududi, SE, MM
2. Muhammad Emil, SE, MM
JudulSkripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Matahari Departement Store Angso Duo Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dansanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jambi, 27 Maret 2023

Yang Membuat Pernyataan



M. Rio Juliansyah

ABSTRACT

(M. RIO JULIANSYAH / 1800861201277 / 2022/ THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES ON MATAHARI DEPARTEMENT STORE ANGSO DUO JAMBI CITY/ SUPERVISOR I Dr. SAID ALMAUDUDI, SE, MM / SUPERVISOR II MUHAMMAD EMIL, SE, MM.)

Compensation plays a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this research is to describe the compensation and performance of employees at work, and to find out and analyze the effect of compensation employee performance at workin Matahari Departement Store Angso Duo Jambi.

Research methods in this study is descriptive and quantitative method. Data analyze use SPSS Ver 22 and using models simple linier regression with result of count $Y = 0,914 + 0,613X + e$. The test of determination with R^2 of 30,3%. T test by comparison $t_{count} 4,010 > t_{table} 0,3160$ then H_0 accepted H_1 be. Rejected.

To analyze the effect of compensation onperformance of employees on Matahari Departement Store Angso DuoJambi. The distribution of questionnaires with a population of 39 people in 2021 , then the formula used to find samples according to Istijanto (2009 :114)so that the sample in this study amounted to 39 people respondent.

Work discipline regression coefficient (X) is 0,613, meaning that compensation (X) has increased by 1%, so performance of employees at work (Y) Matahari Departement Store Angso Duo Jambi. The coefficient of determination is known from the value of $R^2 = 0,303$ (30,3%) which means that compensation (X) is able to explain performance of employees at work(Y) at the Matahari Departement Store Angso Duo Jambi that is equal to 30,3% and the remaining 69,7% is influenced by other variables. Not investigated in this study.

Based on t-test, t-count value is 4,010 and the t-table is 0,3160. From the comparison results, it can be seen that the test by comparison $t_{count} 4,010 > t_{table} 0,3160$ then H_0 accepted H_1 be. Rejected. Meaning that Compensation affect performance of employees at work at Matahari Departement Store Angso DuoJambi.

Keyword : Compensation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Matahari Departement Store Angso Duo Jambi”.

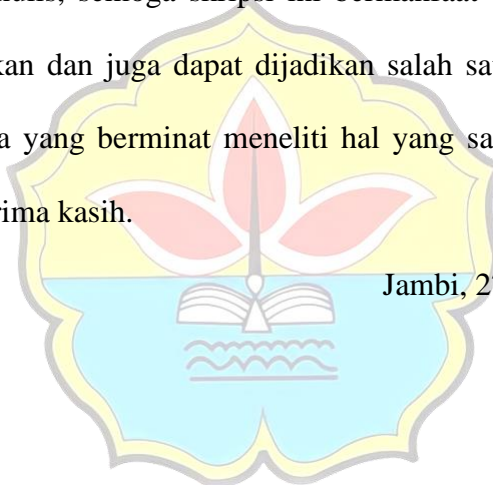
Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayah saya M. Nasir dan Ibu saya Kustiah yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, MBA, selaku Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Said Almaududi, SE, MM dan Bapak Muhammad Emil, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak Gupron, S. Kom, M. Kom, selaku Pembimbing Akademik.
6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada pihak perusahaan yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan Matahari Departement Store Angso Duo Jambi sebagai objek penelitian.

Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.



Jambi, 27 Maret 2023

M. Rio Juliansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Rumusan Penelitian.....	8
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1..Tinjauan Pustaka	10
2.1.1... Konsep Ekonomi	11
2.1.2... Konsep Manajemen	12
2.1.3... Fungsi Manajemen	13
2.1.4... Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.5... Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.6... Konsep Kompensasi	21
2.1.7... Jenis-jenis Kompensasi	22
2.1.8... Tujuan Kompensasi.....	23
2.1.9... Dimensi Kompensasi.....	25
2.1.10. Indikator Kompensasi.....	31

2.1.11. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.	33
2.1.12. Konsep Kinerja.....	35
2.1.13. Tujuan Kinerja.....	37
2.1.14. Dimensi Kinerja	38
2.1.15. Indikator Kinerja	40
2.1.16. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	42
2.1.17. Penelitian Terdahulu.....	44
2.1.18. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	45
2.1.19. Kerangka Pemikiran	46
2.1.20 Hipotesis Penelitian.....	47
2.2 Metode Penelitian.....	47
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	47
2.2.2 Jenis dan Sumber Data	47
2.2.3 Metode Pengumpulan Data	48
2.2.4 Metode Penarikan Sampel.....	49
2.2.5 Metode Analisis.....	49
2.2.6 Alat Analisis	50
1. Persamaan Regresi Linier Berganda	50
2. Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)	51
3. Uji t	51
2.3 Operasional Variabel	54

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Perusahaan.....	55
3.2 Tujuan Perusahaan	55
3.3 Strategi Perusahaan	56
3.4 Visi dan Misi Perusahaan	56
3.5 Struktur Organisasi.....	57
3.6 Ruang Lingkup Perusahaan.....	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1..Hasil Penelitian	65
4.1.1 Karakteristik Responden.....	65

4.1.1.1...Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.1.1.2...Responden Berdasarkan Umur	66
4.1.1.3...Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
4.1.1.4...Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
4.1.2. Deskripsi Variabel Kompensasi.....	67
4.1.3. Deskripsi Variabel Kinerja	70
4.1.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Matahari Departement Store Angso Duo Jambi	75
4.1.4.1...Persamaan Regresi.....	75
4.1.4.2...Koefisien Korelasi dan Determinasi	76
4.1.4.3...Uji Hipotesis t.....	77
4.2 Analisis dan Pembahasan	78
4.2.1 Analisis Kompensasi Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi	78
4.2.2 Analisis Kinerja Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi.....	79
4.2.3 Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi	80
4.2.4 Pengujian Hipotesis	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	83
5.1 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
1.1	Jumlah Karyawan Matahari Departement Store Angso Duo Jambi.....	3
1.2	Data Kompensasi PT. Matahari Departement Store Angso Duo Jambi	5
1.3	Data Gaji Karyawan dan UMP Kota Jambi Matahari Departement Store Angso Duo Jambi	6
1.4	Data Kinerja Matahari Departement Store Angso Duo Jambi	7
2.1	Penelitian Terdahulu	42
2.2	Operasional Variabel.....	51
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	66
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
4.5	Hasil Skor Responden Terhadap indicator Kompensasi Langsung	68
4.6	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kompensasi Tidak Langsung	69
4.7	Rekap Jawaban Indikator Kompensasi	70
4.8	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja	71
4.9	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja	72
4.10	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kerjasama	73
4.11	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu	74
4.12	Rekap Jawaban Indikator Kinerja	75
4.13	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	76
4.14	Uji Korelasi dan Determinasi	77
4.15	Uji t (Parsial)	78
4.16	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 2 Dimensi Kompensasi	78
4.17	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja	80

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Kerangka Pemikiran.....	44
3.1	Struktur Organisasi.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan	Hal
1.	Kuisisioner Penelitian	89
2..	Tabulasi Data.....	91
3.	Transformasi Data	95
4..	Output SPSS	98





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Mangkunegara (2017 :12). Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Salah satu aspek yang penting dalam sumber daya manusia yaitu masalah kompensasi. Disini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa mereka.

Menurut Hasibuan (2015 :22) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Menurut Dessler dalam Subekhi (2012 :35) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Demikian pula halnya dengan kompensasi yang menghargai prestasi kerja, dan dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan akan giat bekerja apabila organisasi atau perusahaan memberikan penghargaan kepada usaha yang giat

dalam bekerja dan sumber-sumber daya lainnya yang mendukung, maka dapat dilihat dari hasil kepuasan kerjanya. Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta karyawan dituntut untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Disinilah peran kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana kompensasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan berpengaruh terhadap kerjanya.

PT. Matahari Departemen Store adalah sebuah perusahaan ritel di Indonesia yang merupakan pemilik jaringan toserba Matahari. PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 53 Kota Jambi, Kode Pos 36134. PT. Matahari Departement Store Angso Duo Jambi menyediakan produk pakaian, kecantikan, dan alas kaki yang berkualitas, modis dan terjangkau bagi kelas menengah Indonesia yang sedang berkembang. Berikut ini adalah

jumlah karyawan tahun 2017-2021 pada PT. Matahari Departemen Store adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tahun 2017 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2017	33	-
2018	34	3,03
2019	35	2,94
2020	37	5,71
2021	39	5,41

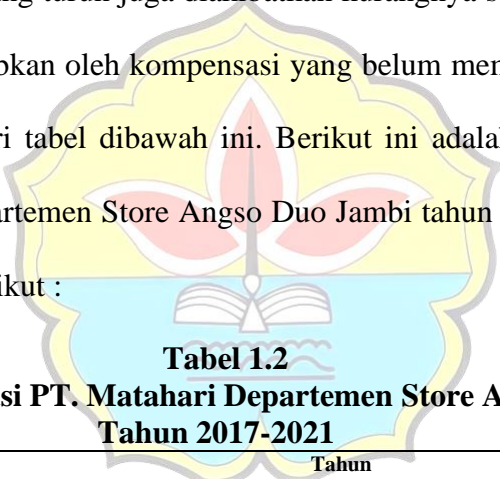
Sumber data: PT. Matahari Departemen Store Angso DuoJambi 2022

Dari keterangan tabel 1.1 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah karyawan yang bekerja di PT. Matahari Departemen Store mengalami peningkatan, hal ini dapat diketahui sesuai tabel di atas yang menunjukkan bahwa, tahun 2017 jumlah karyawan yang bekerja berjumlah 33 orang, kemudian tahun 2018 meningkat menjadi 34 orang dengan perkembangan (3,03%), kemudian tahun 2019 meningkat mencapai 35 orang dengan perkembangan (2,94%), kemudian 2020 meningkat menjadi 37 orang dengan perkembangan (5,71%), kemudian tahun 2021 meningkat menjadi 39 orang dengan perkembangan (5,41%). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pegawai pada PT. Matahari Departemen Store mengalami peningkatan karyawan setiap tahunnya yaitu dari tahun 2017 sampai tahun 2021.

Karyawan sebagai salah satu elemen dari perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan dalam meningkatkan permintaan pasaran. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan betah atau membuat pegawai bertahan ditempat kerja. Kinerja yang

tinggi dibutuhkan setiap individu dalam mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tenaga manusia yang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dapat berpengaruh terhadap perusahaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja pada PT. Matahari Departemen Store tiga tahun terakhir mengalami penurunan dikarenakan kurangnya pelayanan pegawai terhadap konsumen hal ini dilihat dari banyaknya konsumen yang *complain* mengenai pelayanan karyawan yang tidak sesuai standar pelayanan. Selain itu pencapaian yang turun juga diakibatkan kurangnya semangat pelayanan karyawan hal ini disebabkan oleh kompensasi yang belum memuaskan karyawan, hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini. Berikut ini adalah data kompensasi pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi tahun 2017 sampai tahun 2021 adalah sebagai berikut :



Tabel 1.2
Data Kompensasi PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi
Tahun 2017-2021

No	Jenis Kompensasi	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1.	Gaji	Rp. 1.906.650	Rp. 2.063.948	Rp. 2.175.000	Rp. 2.456.000	Rp. 2.630.162
2.	Bonus (Hari Besar)	Rp. 1000.000	Rp. 1000.000	Rp. 1000.000	Rp. 1000.000	Rp. 1000.000
3.	Insentif	Rp. 500.000	Rp. 450.000	Rp. 500.000	Rp. 550.000	Rp. 500.000
4.	BPJS Ketenagakerjaan	BPJS ketenagakerjaan	BPJS ketenagakerjaan	BPJS ketenagakerjaan	BPJS ketenagakerjaan	BPJS ketenagakerjaan

Sumber data: PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi 2022

Dari data kompensasi diatas bisa dilihat sistem kompensasi yaitu insentif dari tahun 2017-2021 tidak menentu atau tidak merata pada PT. Matahari

Departemen Store Angso Duo Jambi. Selain itu juga kompensasi pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi dari tahun 2017-2021 sama yaitu dengan jenis kompensasi berupa : Gaji, Bonus, Insentif, dan BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan wawancara bahwa gaji yang diterima setiap bulannya pada tahun 2022 adalah RP. 2.649.000/ bulannya atau UMP. Sedangkan insentif yang diterima setiap bulannya tidak menentu atau tidak merata. Diduga kompensasi ini belum memuaskan karyawan sehingga membuat kinerjanya menurun. Sedangkan kebutuhan yang diperlukan karyawan bisa lebih dari RP. 3.500.000/bulannya. Berikut merupakan data gaji karyawan karyawan dan UMP Kota Jambi PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi tahun 2017 sampai tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Gaji Karyawan dan UMP Kota Jambi PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi Tahun 2017-2021

No	Tahun	Gaji Karyawan	UMP Kota Jambi
1.	2017	Rp. 1.906.650	Rp. 2.063.948
2.	2018	Rp. 2.063.948	Rp. 2.243.718
3.	2019	Rp. 2.175.000	Rp. 2.423.889
4.	2020	Rp. 2.456.000	Rp. 2.630.162
5.	2021	Rp. 2.630.162	Rp. 2.630.162

Sumber data: PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas data gaji karyawan dan UMP Kota Jambi PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi tahun 2017 sampai tahun 2021. Dimana Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, kompensasi yaitu gaji yang diberikan tidak menentu atau tidak merata setiap

tahunnya, kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tenaga, waktu dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan.

Kompensasi merupakan alasan utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas yang dihasilkan. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi pemicu kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan pun akan bekerja dengan tidak maksimal dan hasil kinerjanya pun tidak akan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut data kinerja pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi tahun 2017-2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Kinerja PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi
Tahun 2017-2021

Tahun	Jenis Produk					
	Pakaian (Unit)		Kecantikan (Unit)		Alas Kaki (Unit)	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2017	20.000	17.365	20.000	13.425	20.000	14.422
2018	20.000	15.679	20.000	12.181	20.000	13.339
2019	20.000	16.332	20.000	14.100	20.000	15.987
2020	20.000	14.100	20.000	13.050	20.000	11.201
2021	20.000	12.000	20.000	15.700	20.000	14.898

Sumber data: PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data kinerja PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi dalam lima 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Dapat dilihat dari tahun 2017 sampai tahun 2021 dimana penjualan pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi dengan Jenis Produk Pakaian, Kecantikan, dan Alas Kaki masih mengalami naik dan turun setiap tahunnya. Dilihat dari tabel diatas bahwa pencapaian tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, faktor-faktor yang mempengaruhi kurangnya kinerja yang maksimal disebabkan oleh kompensasi yang belum maksimal.

Menurut pengamat peneliti masalah yang ada di PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi yaitu kurang maksimalnya kompensasi yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap target penjualan karyawan tersebut. Berdasarkan permasalahan fakta-fakta yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis PT. Matahari Departemen Store dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul dalam perusahaan yaitu:

1. Jumlah karyawan pada PT. Matahari Departemen Store mengalami peningkatan dari Tahun 2017 sampai Tahun 2021, namun tidak diikuti peningkatan kinerja.
2. Kurangnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi.
3. Kinerja yang belum maksimal dimana kurangnya pencapaian dilihat dari target pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi.

2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

Menurut Alwi, dkk (2013:312) tinjauan pustaka adalah sebuah kegiatan yang meliputi mencari, membaca dan menelaah laporan-laporan penelitian dan bahan pustaka yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan pada sebelumnya diatas rencana penelitian. Menurut Cooper (2014:15), tinjauan pustaka memiliki beberapa bentuk. Pertama, tinjauan pustaka menggabungkan apa yang dikatakan dinyatakan, dan dilakukan orang lain. Bentuk selanjutnya, tinjauan pustaka mengkritisi penelitian dari peneliti-peneliti sebelumnya. Selain itu, hal ini juga membangun jembatan di antara topik-topik. Terakhir, tinjauan pustaka mengidentifikasi isu-isu sentral dalam bidang tertentu. Sedangkan menurut Leedy (dalam Putong 2013:24), tinjauan pustaka adalah penjelasan yang harus berisi tentang pernyataan-pernyataan peneliti sebelumnya mengenai penelitian serupa yang dikerjakan. Jadi tinjauan pustaka didasari oleh langkah-langkah penelitian pengembangan. Sementara itu, Meliansyah (dalam Putong 2013:26) mengartikan tinjauan pustaka sebagai kegiatan mencari, membaca, dan menelaah laporan-laporan penelitian yang relevan dengan penelitian yang bakal dilakukan.

Kemudian Castetter dan Heisler (dalam Putong 2013:30) mengatakan tinjauan pustaka adalah saran yang mencakup bagian-bagian penelitian seperti pendahuluan, pembahasan, dan kesimpulan. Menurut Gandas (dalam putong 2013:34) Memberikan pengertian bahwa tinjauan pustaka adalah bab yang

membahas tentang tinjauan mengenai teori-teori terhadap judul tulisan atau makalah yang ingin peneliti lakukan. Dalam hal ini serupa bahwa tinjauan pusata ialah fungsi hipotesis dalam penelitian.

2.1.1 Konsep Ekonomi

Kata “ekonomi” berasal dari bahasa Yunani kata yaitu *oikos* (*oikos*) yang berarti keluarga (rumah tangga), dan *nomos* (*nomos*) berarti peraturan, aturan atau hukum. Secara umum, kata ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga atau negara. Istilah atau kata ekonomi pertama kali diperkenalkan oleh *Xenophone* (427 SM), istilah tersebut dia kemukakan dalam karyanya yang berjudul *Oikonomikus* (Nazir, 2010:14).

Menurut Samuelson (Dalam Putong, 2013:3), ekonomi adalah suatu studi bagaimana oran-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat.

Menurut Mankiw (Dalam Putong, 2013:4), ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu terbatas atau langka. Sehingga dari berbagai pengertian atau definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu mengelola sumber daya yang terbatas tapi mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang berguna kepada masyarakat itu sendiri.

2.1.2 Konsep Manajemen

Menurut Terry (dalam Hasibuan 2010;16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Follet (dalam Handoko 2014:8) menyebutkan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Menurut Stoner (dalam Sukarna 2011:10) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Millet (dalam Sukarna 2011:14) menyampaikan bahwa definisi manajemen adalah proses dalam memberikan arahan pekerjaan kepada orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan. Menurut Lawerence (dalam Sukarna 2011:16) mengutarakan arti manajemen sebagai seni pencapaian tujuan yang dilakukan melalui usaha orang lain.

Sedangkan menurut Almaududi (2021;55), manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan

sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. (Cholih, 2011: 2).

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.3 Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi *output*, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Cholih, 2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna,2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d. *Controlling* (pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan

perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Menurut Fayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlarander dan Snell, (dalam Hasibuan 2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Menurut Desseler (dalam Hasibuan 2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (dalam Hasibuan 2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang

mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Menurut Flippo (dalam Hasibuan 2013:11) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (dalam Hasibuan 2013:17) manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi.

Wahyono (2015:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Rival (2005:1) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan,

pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian. Menurut Sofyandi (2009:6) Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Menurut Nawawi (2011:45)Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2017:3) mengatakan bahwa :
“Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia

sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”. Menurut (Fahmi 2016,2) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut (Sinambela 2016, 8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan

2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama pension.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

2.1.6 Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan (Hasibuan, 2015:35). Menurut Dessler dalam Subekhi (2012:57) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang

mereka berikan kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2012:118) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”

2.1.7 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-Jenis Kompensasi menurut Hasibuan (2015:45) Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*):

1. Kompensasi langsung diantaranya :

1. Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
2. Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai harian dengan pedoman perajanjian yang telah disepakati sebelumnya.
3. Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas setandar

2. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

1. Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan dan program pensiun

2. Tunjangan jabatan

Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan

2.1.8 Tujuan Kompensasi

Tujuan Kompensasi Sofyandi (2008 :67) yaitu tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka akan tercipta kepuasan kerja. Melalui kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasi yang terbaik.

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2015:69) antara lain :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah

4. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta *eksternal konsistensi* yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin

karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada jalannya pekerjaan

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

2.1.9 Dimensi Kompensasi

Dimensi-Dimensi Kompensasi. Menurut Dessler (2013), kompensasi dibagi menjadi:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*).

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

1. Gaji.

Gaji yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya

nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Upah.

Upah Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu.

3. Insentif.

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau *part-time* sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

4. Bonus.

Bonus yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedangmenurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*).

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan

pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*), dalam bentuk :

1. Istirahat *on-the-job*
2. Hari-hari sakit
3. Liburan dan cuti
4. Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dll

2. Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk:

1. Asuransi Jiwa
2. Asuransi Kesehatan
3. Asuransi Kecelakaan

3. Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*)

1. Program rekreasi
2. Cafeteria
3. Beasiswa pendidikan
4. Fasilitas pembelian
5. Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.

Menurut Hasibuan (2012:118) terdapat dua dimensi kompensasi yaitu:

1. Kompensasi langsung (berbentuk uang) terdiri dari

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.

3. Insentif

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan atas dasar kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam jangka panjang, seperti tunjangan hari raya, liburan dan sebagainya.

2. Kompensasi tidak langsung (tidak berbentuk uang) terdiri dari

1. BPJS Ketenagakerjaan

Merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

2. Fasilitas

Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti, pakaian seragam, tempat parkir khusus, ruang istirahat.

Sedangkan menurut Edison dkk (2017) kompensasi memiliki 2 dimensi yaitu kompensasi normatif dan kompensasi kebijakan, yang masing-masing memiliki komponennya sendiri-sendiri.

1. Kompensasi normatif

Kompensasi normatif adalah kompensasi minimal yang harus diterima, yang terdiri atas gaji pokok, tunjangan tetap, dan komponen tetap lainnya seperti tunjangan kesehatan dan hari raya. Kompensasi normatif ini terdiri dari :

1. Gaji atau upah

Gaji atau upah merupakan komponen yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan-tunjangan tetap lainnya seperti yang sudah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Indonesia.

2. Kesehatan (BPJS)

Kompensasi yang bersifat wajib bagi perusahaan, seperti kecelakaan saat bekerja dan juga jaminan perlindungan dan kesehatan yang juga sudah diatur dalam undang-undang tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS)

3. Tunjangan hari raya atau keagamaan Tunjangan ini merupakan tunjangan tetap yang tidak dipengaruhi oleh kehadiran karyawan dalam bekerja seperti tunjangan hari raya idul fitri.

2. Kompensasi kebijakan

Kompensasi kebijakan adalah kompensasi yang didasari oleh kebijakan atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti, jasa produksi dan liburan.

1. Tunjangan profesional

Tunjangan profesional adalah tunjangan yang diberikan kepada para ahli atau spesialis yang besarnya disesuaikan dengan keahliannya dan diatur dengan perjanjian-perjanjian khusus.

2. Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah kompensasi yang diterima diluar ketentuan gaji atau upah minimum. Yang dipengaruhi oleh tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Seperti uang makan, uang transport, uang kehadiran, bonus, dan insentif.

3. Liburan

Liburan ini biasanya dilakukan sekali setahun oleh perusahaan baik untuk karyawan sendiri maupun bersama keluarga dan ini tidak bersifat wajib.

2.1.10 Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk pegawainya. Menurut Hasibuan (2012:118) terdapat dua indikator kompensasi yaitu :

1. Kompensasi langsung (berbentuk uang) terdiri dari

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.

3. Insentif

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan atas dasar kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam jangka panjang, seperti tunjangan hari raya, liburan dan sebagainya.

2. Kompensasi tidak langsung (tidak berbentuk uang) terdiri dari

1. BPJS Ketenagakerjaan

Merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

2. Fasilitas

Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti, pakaian seragam, tempat parkir khusus, ruang istirahat.

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah

1. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.1.11 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:190) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Perminntaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar

kesediaan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

2.1.12 Konsep Kinerja

Menurut Sinambela, (2016 :65), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam

bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Zainur (2010: 41) mendefinisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Kasmir (2016:45) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Rivai (2012 : 32) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing,

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika”. Sutrisno (2013:43) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam dalam organisasi.

2.1.13 Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:149):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa factor Gibson (2010:375), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll)
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job descriptions*)
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.

2.1.14 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja pegawai merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi. Menurut Hasibuan (2017:95) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.

2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun dimensi untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011 :9) yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketelitian, keterampilan, ketepatan dan keberhasilan hasil kerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.

3. Kerjasama

Kerja sama yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan rasa saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

4. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yang dimaksud adalah Tingkat suatu kegiatan atau aktifitas diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. setiap pegawai itu masing-masing.

2.1.15 Indikator Kinerja

Menurut Dharma (2013 :34) menyatakan bahwa ukuran yang diperhatikan dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas berkaitan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang rencanakan

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai Surdamayanti (2014:51).

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi

pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan waktu (*pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.
5. Komunikasi (*communicasion*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang

dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011 :9) yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketelitian, keterampilan, ketepatan dan keberhasilan hasil kerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.

3. Kerjasama

Kerjasama yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan rasa saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

4. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yang dimaksud adalah Tingkat suatu kegiatan atau aktifitas diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. setiap pegawai itu masing-masing.

2.1.16 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2010:32), sebagai berikut:

1. Iklim organisasi, iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi.
2. Kepemimpinan, peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi.
3. Kualitas pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
4. Kemampuan kerja, kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja.
5. Inisiatif, merupakan faktor dalam penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan .
6. Motivasi, merupakan subyek yang penting bagi pemimpin, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain.
7. Daya tahan , apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya sebab akan mempengaruhi ketepatan hasil kerja pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang karyawan.
8. Kuantitas pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
9. Disiplin kerja, dalam peranan manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.17 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk membentuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Peneliti mengawali dengan menelaah penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan serta relevansi dengan penelitian yang dilakukan. Dengan demikian, peneliti mendapatkan rujukan pendukung, pelengkap serta pembandingan yang memadai sehingga penulisan penelitian ini lebih memadai. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya. Judul penelitian yang diambil sebagai pembandingan adalah yang memiliki variabel independen mengenai kompensasi sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mr. Abdul Hameed, Mphil (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sector Of Pakistan	Kompensasi (X) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2	Safarudin Ananda Nasuiton (2016)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga	Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Pegawai(Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

3	Sugiannor (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Coca Cola Distribution Indonesia Sales Office Banjar Baru	Kompensasi (X1) Pengawasan(X2) Kinerja Pegawai(Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan antara variabel kompensasi dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
---	------------------	---	---	--

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2022

Berdasarkan tabel 2.1 menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek kinerja sebagai isu permasalahan, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi yang menunjukkan perbandingan yang substantif dengan penelitian sebelumnya. Terdapat variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti pada penelitian ini diantaranya, motivasi dan pengawasan. Serta tempat penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang berbeda, dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Sehingga penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

2.1.18 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Peningkatan kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat dilakukan dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pemberian kompensasi yang layak.

Dengan pemberian kompensasi, karyawan berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan,

minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawannya. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan kinerjanya. Namun apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerjanya pun juga akan semakin meningkat.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mr. Abdul Hameed, Mphil (2014) dan Safarudin Ananda Nasuiton (2016), membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.1.19 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi. Dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini, sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.1.20 Hipotesis Penelitian

Hipotesis deskriptif dapat didefinisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variabel tunggal/mandiri (Sumanto, 2014:15). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi baik.
2. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya dapat diklarifikasikan menjadi:

1. Data primer

Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan *survey* kuisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi.

2. Data sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi.
2. Angket (Kursioner)

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Reseach*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan karyawan PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi serta

melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

2.2.4 Metode Penarikan Sample

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2013:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi tahun 2021 sebanyak 39 orang.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.2.5 Metode Analisis

Untuk menghitung tanggapan pegawai terhadap pengembangan kerja pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Umar (2011 : 225) sebagai berikut :

$$\text{Skor terendah} = \text{bobot terendah} \times \text{jumlah sample}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sample}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 39$$

$$= 39$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 39$$

$$= 195$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{(-1)}{\quad}$$

Dimana : n = Jumlah sample
 m = Nilai skor tinggi
 RS = $\frac{39(5-1)}{5} = 31,2$

Sehinga interval kelasnya adalah:

39 - 70,1 = Sangat Tidak Setuju
 70,2 - 101,3 = Tidak Setuju
 101,4 - 132,5 = Netral
 132,6 - 163,7 = Setuju
 163,8 - 195 = Sangat Setuju

2.2.6 Alat Analisis

1 .Persamaan Regersi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi Tahun 2017-2021 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + b.X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja
 b = Koofesien Regresi
 a = Konstanta
 x = Kompensasi
 e = *Error*

2. Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Menurut Agusyana (2012:85) korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan drajat hubungan linier (searah bukan timbal balik antara dua variabel atau lebih).

Adapun batas-batas nilai koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 -0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat Kuat
0,91 – 0,99	Sangat Kuat
1,00	Sempurna

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan r^2 dengan 100 % ($r^2 \times 100 \%$).

3. Uji Hipotesis t

Uji hipotesis t digunakan untuk menentukan apakah variabel kompensasi (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terkait dengan kinerja (Y).

Rumusan yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) kompensasi (X) terhadap variabel terkait kinerja (Y)

Ha : Ada pengaruh signifikan (nyata) kompensasi (X) terhadap variabel terkait kinerja (Y)

2. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree Of Freedom (DF) = (n-2) atau $39-2 = 37$ dan t tabel = 0,3160

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja.

8. Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari independen yaitu sikap konsumen dan variabel dependen yaitu keputusan pembelian.

Untuk memudahkan penentuan data yang dibutuhkan dan memudahkan pengukuran dari variabel yang telah ditentukan, maka variabel tersebut dijabarkan dalam operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 2.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X)	<p>“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”</p> <p>Hasibuan, (2012:118)</p>	1.kompensasi langsung	1. Gaji memenuhi kebutuhan 2. Gaji diterima tepat waktu 3. Bonus sebanding dengan pengorbanan 4. Bonus sesuai dengan yang diharapkan 5. Insentif sangat memuaskan 6. Insentif sebanding dengan peranan/porsi 7. Tunjangan yang diberikan memuaskan 8. Pemberian tunjangan hari raya tepat waktu	Ordinal
		2.kompensasi tidak langsung	9. Jaminan ketenagakerjaan sangat memadai 10. Jaminan ketenagakerjaan sesuai kebutuhan 11. Seragam yang	Ordinal

			diberikan kualitas baik	
			12. Tempat istirahat sangat nyaman	
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan kerja sama yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2011:9)	1. Kualitas Kerja	1. Hasil kerja sesuai dengan yang diperintahkan	Ordinal
			2. Volume kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	
		2. Kuantitas Kerja	3. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat	
			4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan	
		3. Kerjasama	5. Kerjasama antara sesama rekan kerja membuat lebih semangat dalam bekerja	
			6. Bekerjasama dengan atasan secara baik	
		4. Ketepatan Waktu Mangkunegara	7. Ketepatan waktu dalam bekerja	
			8. Menyelesaikan	

		(2011:9)	pekerjaan teapt waktu dan teliti	
--	--	----------	-------------------------------------	--

BAB III
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Perusahaan

PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi berdiri pada tahun 1996 di jalan Gatot Subroto No. 35 Kota Jambi. Lokasi Terbaru PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi yaitu Komplek Mall Kapuk, Jl. M. Husni Thamrin, Lb. Bandung, Kota Jambi, dan di Lippo Plaza Mall, Jl. Mayor Abd. Karta Wirana, Budiman, Jambi Timur, Kota Jambi. Sampai saat ini tetap konsisten menjaga kualitas dan pelayanan pada pelanggannya. PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi mampu bertahan untuk tetap menjadi departement store pilihan masyarakat Jambi. PT. Matahari Departemen Store Tbk menyediakan perlengkapan fashion, aksesoris, kecantikan dan mainan anak-anak dengan harga terjangkau, PT. Matahari Departemen Store Tbk menghadirkan produk-produk

stylish berkualitas tinggi serta pengalaman berbelanja yang istimewa, bekerjasama dengan pemasok lokal dan internasional yang terpercaya menawarkan beragam produk terkini dari merek *eksklusif* dan merek internasional.

3.2 Tujuan Perusahaan

Adapun tujuan PT. Matahari Departemen Store Tbk Angso Duo Jambi sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kualitas hidup konsumen
2. Secara konsisten menyediakan beragam produk *fashion* yang tepat.
3. Departement Store ritel terbesar di Indonesia untuk produk busana *fashion*, produk kecantikan, dan produk perlengkapan rumah tangga.

3.3 Strategi Perusahaan

Sebagai pusat perbelanjaan ternama di Indonesia, khususnya dikota Jambi. PT. Matahari Departemen Store Tbk memiliki beberapa strategi agar tepat sasaran.

Adapun strategi PT. Matahari Departemen Store diantaranya :

1. Lokasi

Lokasi yang dipilih yaitu memiliki tempat yang strategis dimana orang-orang dapat dengan mudah mengakses menuju Matahari Departemen Store.

2. Harga

Harga yang ditawarkan pada Matahari Departemen Store sangat terjangkau dan dengan produk yang *up to date* bagi semua kalangan.

3. Model Pakaian

Keistimewaan dari Matahari Departemen Store yaitu semua model pakaian yang dibutuhkan dan yang diinginkan ada pada satu tempat.

4. Diskon Harga

Memberikan diskon yang besar kepada konsumen untuk beberapa merek produk yang dijual, agar konsumen tertarik untuk berbelanja

3.4 Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

Menyediakan berbagai kebutuhan *fashion* berkualitas dan terjangkau bagi para pelanggan dengan suasana yang ramah, sehingga dapat memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Misi Perusahaan

Semua orang Indonesia dapat tampil menarik dan nyaman.

Berikut 4 (empat) filosofi PT. Matahari Deaprtemen Store Tbk untuk karyawannya, yang memberikan pandangan dan menyatakan mengenai sistem keyakinan dan kepercayaan perusahaan yaitu :

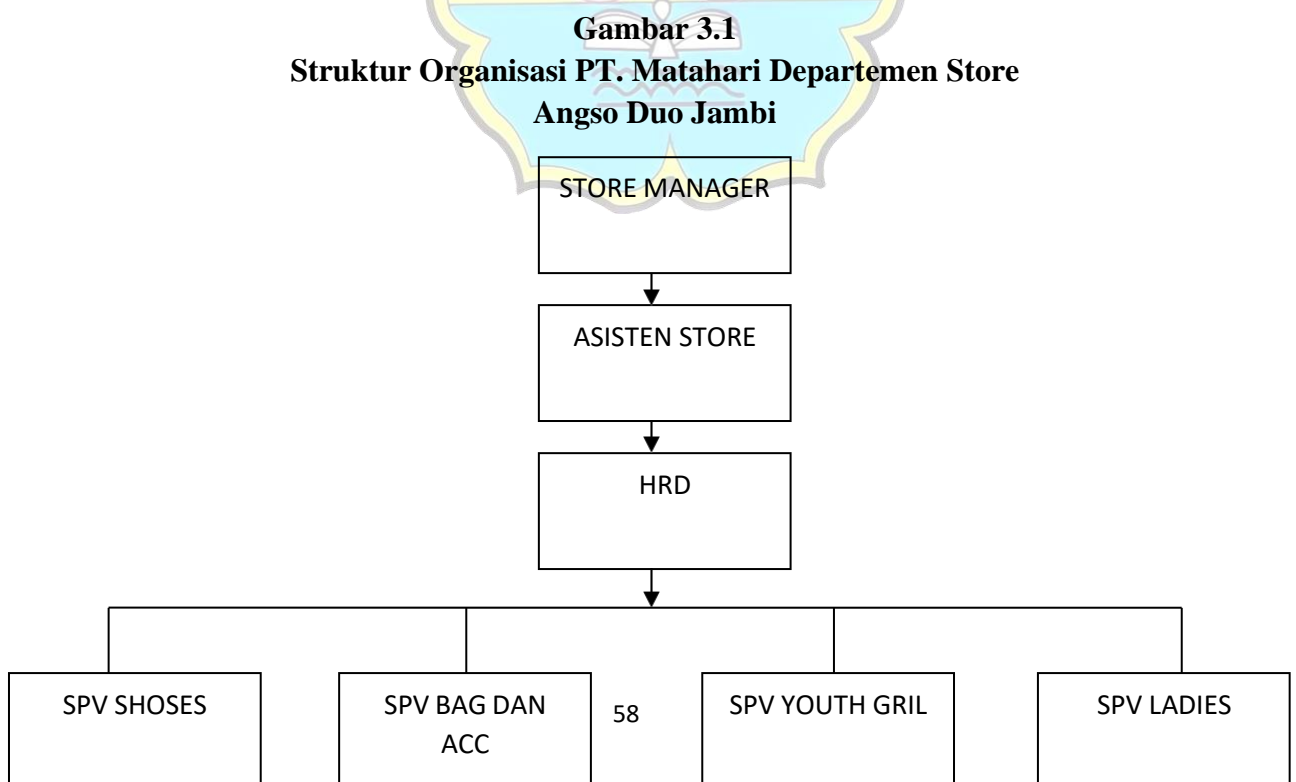
1. Matahari berusaha menciptakan tingkat hidup yang lebih baik lagi bagi seluruh karyawan.
2. Matahari berusaha menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan sejahtera sebagai pancaran cita-cita karyawan.
3. Matahari berusaha mendidik, melatih dan mengembangkan seluruh karyawan yang merata tanpa membedakan tradisi, agama, asal keturunan, sadar akan tugas dan kewajiban, menjunjung tinggi tujuan perusahaan sebagai penunjang perekonomian bangsa.

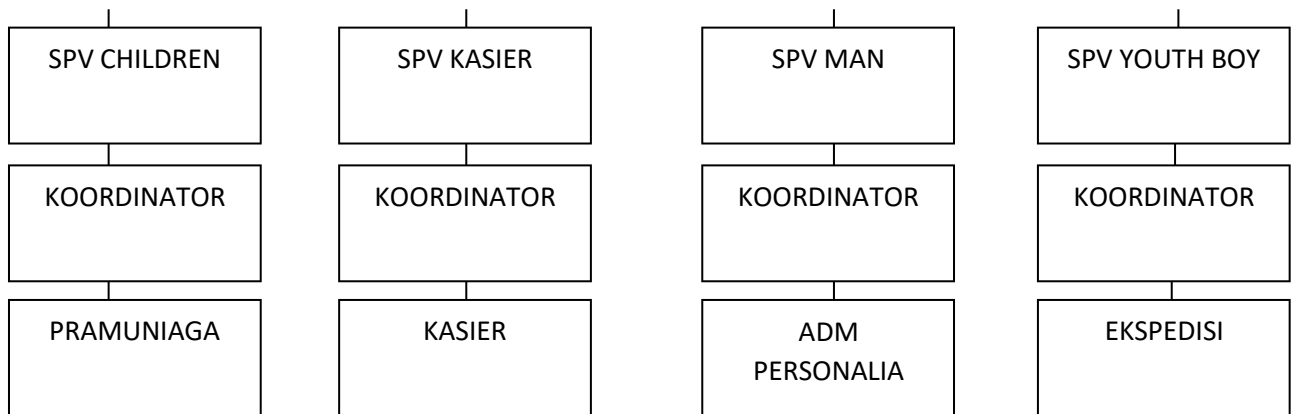
4. Matahari berharap atas dasar sinkronisasi, saling percaya mempercayai, hormat menghormati, kerja sama yang baik dengan asas kekeluargaan untuk mencapai kemajuan yang kekal dan abadi.

3.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan perwujudan pola tetap antara bagian-bagian/porsi-porsi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Penyusunan struktur organisasi adalah suatu hal yang sangat penting karna berhubungan dengan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing pelaksana yang terlibat didalamnya. Dengan demikian pekerjaan yang khusus harus diberikan dengan orang yang benar-benar bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Adapun struktur organisasi PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi adalah sebagai berikut :





Sumber PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi 2022

Adapun rincian tugas masing-masing unsur organisasi adalah sebagai berikut :

1. Store Manager

Bertanggung jawab kepada pemimpin pusat terhadap keseluruhan tugas dan kewajiban departemen dibawahannya, tugas meliputi :

1. Mengkoordinasi dan mengelolah bawahan
2. Berkoordinasi dengan pihak luar
3. Bertanggung jawab atas pelaporan penjualan kepada kantor pusat
4. Melakukan pengawasan atas pelaporan penjualan kepada kantor pusat
5. Memimpin rapat koordinasi disemua bagian
6. Melakukan evaluasi terhadap supervisor

2. Asisten Store Manager

Bertanggung jawab kepada store manager, tugasnya hampir sama dengan store manager, tugasnya meliputi :

1. Menganalisis laporan penjualan sebelum diinformasikan kepada manager
 2. Membantu manager dalam mengkoordinir dan mengelola bawahan
 3. Membantu manager dalam mengevaluasi pelaksanaan tugas-tugas operasional sehari-hari
 4. Membantu manager dalam mengkoordinir semua kegiatan operasional toko
3. Human Resource Departemen (HRD)

Bertanggung jawab kepada store manager/asisten store manager, tugasnya meliputi :

1. Mengusulkan dan melaksanakan rekrutmen test karyawan
 2. Mengatur tugas administrasi personalia
 3. Membuat evaluasi penilaian karyawan masa percobaan, kontrak, promosi atau mutasi jabatan, dan magang
 4. Menyusun program orientasi karyawan baru
 5. Mengevaluasi absensi / kehadiran karyawan dan melakukan tindak lanjut bila terjadi penyimpangan
 6. Mengoreksi transaksi gaji dan memposting gaji
 7. Membantu kelancaran operasional toko
 8. Melakukan koordinasi dengan store manager/ asisten store manager mengenai pelatihan karyawan, produktivitas kerja dan biaya-biaya yang telah dikeluarkan
4. Supervisor (SPV)

Bertanggung jawab kepada store manager / asisten store manager,
tugasnya meliputi :

1. Meningkatkan penjualan pada bagiannya masing-masing
 2. Bertanggung jawab terhadap kelengkapan barang di area toko
 3. Mengawasi pelaksanaan customer service dan produktivitas kerja dibagiannya masing-masing
 4. Memimpin tim dioperasional toko
 5. Menekan angka penyusutan pada bagiannya masing-masing
 6. Melakukan koordinasi dengan store manager / asisten store manager mengenai penentuan brand-brand yang akan masuk
 7. Menjalin koordinasi dengan departement lain mengenai toko
 8. Memimpin rapat bulanan di bagian masing-masing
 9. Berhubungan dengan pihak luar
5. Koordinator

Bertanggung jawab kepada supervisor area masing-masing, tugasnya meliputi :

1. Memantau pramuniaga dan SPG
 2. Mengatur inventory counter khusus untuk barang beli putus
 3. Merekapulasi data penjualan di areanya masing-masing
 4. Melakukan breafing pada saat tutup toko, jika tidak ada supervisor
6. Pramuniaga

Secara umum tugas pramuniaga di Matahari adalah sebagai berikut :

1. Menjaga kebersihan dan kerapian di area penjualan baik itu pada saat akan membuka toko, saat berjualan dan sampai pada saat akan tutup toko
2. Menyusun, menata dan merapikan barang yang dijual
3. Menyambut dan melayani pelanggan dengan baik dan ramah
4. Selalu menjaga keamanan barang dagangan
5. Mengikuti arahan, meeting dan petunjuk yang diberikan oleh atasan
6. Mencapai target sales
7. Menjaga tingkat shrinkage (angka kehilangan barang)

7. Kasir

Secara umum tugas kasir di Matahari adalah sebagai berikut :

1. Melakukan penawaran-penawaran barang yang dipromosikan
2. Merekap penjualan harian pada kasir yang ditangani
3. Melayani transaksi pelanggan

8. Personalia

Secara umum tugas personalia di Matahari adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan, mengelola dan mengevaluasi test pelamar kerja
2. Memberikan informasi tentang kebijakan perusahaan, detail tugas pekerjaan, kondisi kerja, upah, jenjang karir pada calon karyawan saat ini
3. Melakukan pemecatan karyawan dan mengelola prosedur disiplin
4. Mengalokasikan sumber daya manusia dengan tepat
5. Menjadi penghubung antara manajemen dan karyawan

6. Menyelidiki dan melaporkan jika terjadi kecelakaan pada salah satu karyawan guna kepentingan asuransi

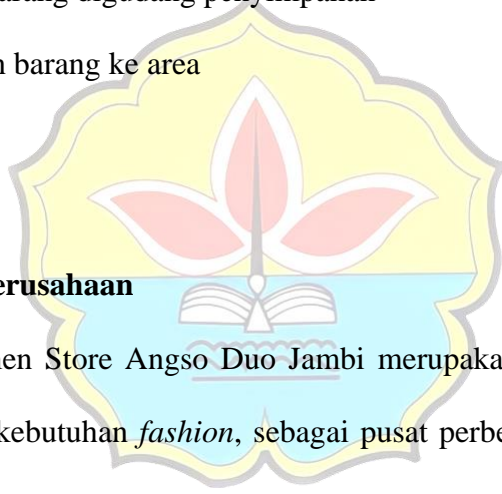
9. Visual Marchandising (VM)

Bertanggung jawab atas acara promosi yang sedang berlangsung dan sistem penataan, pemanjangan barang dan POP dari tiap konter, dan yang paling utama penampilan toko

10. Ekspedisi

Secara umum tugas ekspedisi di Matahari adalah sebagai berikut :

1. Merapikan barang digudang penyimpanan
2. Menyalurkan barang ke area



3.6 Ruang Lingkup Perusahaan

Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi merupakan perusahaan yang menyediakan berbagai kebutuhan *fashion*, sebagai pusat perbelanjaan lengkap di Kota Jambi. Dengan gedung berlantai dua ini sangat nyaman dengan area full AC, penerangan lampu yang memadai serta hiasan pernik pernik untuk mendukung keindahan toko bagi pengunjung dan pelanggan yang datang dan dilengkapi dengan berbagai macam merek nasional maupun internasional.

Mulai dari lantai dasar, pengunjung dan pelanggan Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi dapat menjumpai berbagai macam koleksi sepatu dan sandal wanita terbaru, sandal dan sepatu pria yang trendi serta aneka sandal dan sepatu anak yang cantik dan lucu, dan juga sepatu sekolah yang terbaru. Bagi

kaum wanita dilantai dasar juga dapat menjumpai koleksi tas terbaru bermerek, kosmetik serta produk kecantikan yang ternama baik dari nasional maupun internasional. Dan juga terdapat berbagai model hijab dan aksesoris. Serta terdapat beberapa aroma parfum yang wangi dan *elegant*. Dilantai dasar juga terdapat beberapa koleksi pakaian anak-anak balita sampai anak –anak usia 15 tahun dan mainan anak-anak seperti mobil-mobilan dan boneka.

Lanjut kelantai satu, dilantai satu pengunjung Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi dapat menjumpai berbagai macam pakaian wanita terbaru mulai dari usia remaja sampai dewasa, serta terdapat bermacam pakaian dalam wanita.

Dilantai satu pengunjung dan pelanggan Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi juga dapat menjumpai pakaian pria baik remaja maupun dewasa serta terdapat pakaian dalam pria dengan merek-merek terkenal. Dan juga pengunjung dan pelanggan setia Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi dilantai dua dapat menjumpai tas sekolah, koper dan tas-tas pria yang trendi.

Selain mengutamakan kenyamanan pembeli dalam berbelanja, PT. Matahari Departemen Store Tbk juga gratis satu struk kupon diskon, +20%, beli 1 gratis 1, dan lainnya. Promo-promo tersebut akan berubah-ubah sesuai promp pada saat itu.

Dan untuk mempererat hubungan kepada pelanggan, PT. Matahari Departemen Store Tbk mengeluarkan kartu tanda anggota yaitu member OVO (Matahari *Rewards*) yang bisa dimiliki setiap pelanggan dan hanya membayar Rp.

20.000,- dengan cara daftarkan diri kepada petugas dengan syarat membawa identitas diri, kartu OVO, memiliki 2 jenis yaitu : kartu Read, dan kartu Diamond,

dari kedua jenis OVO Tersebut pelanggan menentukan pilihannya. Kegunaan dari OVO tersebut adalah untuk mengumpulkan *Point* dari pemberlanjaan pelanggan, lalu *point* tersebut bisa dikeluarkan *voucher* belanja dengan nominal *point* tertentu dengan kartu OVO.



4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 39 orang pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	25	64
Laki-Laki	14	36
Jumlah	39	100

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan komposisi sebanyak 64% sedangkan yang laki-laki sebanyak 36%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-25 tahun	20	51
26-30 tahun	10	26
31-35 tahun	5	13
> 36 tahun	4	10
Jumlah	39	100

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia 20-25 tahun sebanyak 51%, umur 26-30

tahun sebanyak 26%, umur 31-35 tahun sebanyak 13% dan umur > 36 tahun sebanyak 10%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	30	77
D3	-	-
S1	9	23
S2	-	-
Jumlah	39	100

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan di dominasi dengan pendidikan SMA sebanyak 30 orang, dengan persentase 77% dan tamatan S1 sebanyak 9 orang, dengan persentase 23%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja(Tahun)	Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1– 2	9	23
3 – 4	15	38
5 – 6	10	26
>6	5	13
Jumlah	39	100

Sumber: Hasil Olah Data 2022

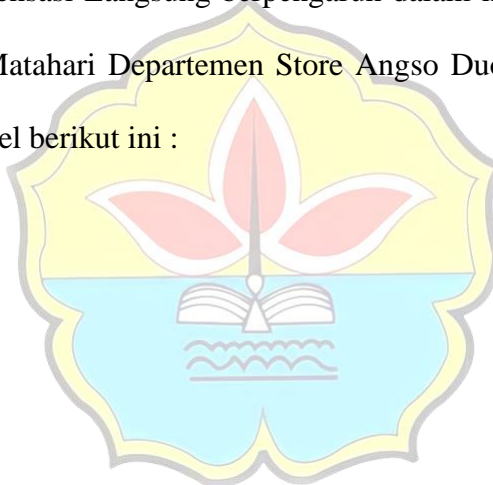
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu 3-4 tahun dengan persentase sebesar 38%, 5-6 tahun sebanyak 26% dan >6 tahun sebanyak 13% dan 1-2 tahun sebanyak 23%.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Analisis kompensasi pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Dimana Kompensasi Langsung berpengaruh dalam memberikan Kinerja Karyawan pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :



Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Langsung

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Gaji yang diterima setiap bulan telah memenuhi kebutuhan	-	2	5	27	5	152	Setuju
2.	Gaji yang diterima selalu tepat waktunya	-	-	5	22	12	163	Setuju

3.	Bonus yang diberikan sebanding dengan pengorbanan(waktu, tenaga, pikiran)	-	-	3	31	5	158	Setuju
4.	Bonus yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan	-	-	2	14	23	177	Sangat Setuju
5.	Insentif yang diberikan perusahaan sangat memuaskan	-	-	6	17	16	166	Setuju
6.	Insentif yang diberikan sebanding dengan peranan/porsi diperusahaan	-	-	8	21	10	158	Setuju
7.	Tunjangan liburan yang diberikan perusahaan memuaskan	-	-	4	21	14	166	Setuju
8.	Pemberian tunjangan hari raya yang diberikan selalu tepat waktu	-	-	7	21	11	160	Setuju
	Total						1300	
	Rata-rata						162,5	Setuju

Sumber : Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi menilai Kompensasi Langsung berada pada skor 162,5 artinya Setuju karena berada pada rentang skala 132,6-163,7. Maka dari itu Kompensasi Langsung dikategorikan baik pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi

2. Kompensasi Tidak Langsung

Dimensi Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh dalam memberikan Kinerja Karyawan pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Tidak Langsung

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Jaminan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan sudah sangat memadai.	-	-	8	21	10	158	Setuju
2.	Jaminan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan	-	-	7	21	11	160	Setuju
3.	Saragam yang diberikan perusahaan dengan kualitas yang baik.	-	2	5	27	5	152	Setuju
4.	Tempat istirahat yang diberikan perusahaan sangat nyaman	-	-	3	31	5	158	Setuju
	Total						628	
	Rata-rata						157	Setuju

Sumber : Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi menilai Kompensasi Tidak Langsung berada pada skor 157 artinya Setuju karena berada pada rentang skala 132,6-163,7. Maka dari itu Kompensasi Tidak Langsung dikategorikan baik pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator Kompensasi pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Rekap Jawaban Indikator Kompensasi

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Kompensasi Langsung	162,5	Setruju
2.	Kompensasi Tidak Langsung	157	Setruju
Rata-rata		160	Setruju

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Kompensasi yaitu Kompensasi Langsung sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 162,5. Sedangkan dimensi Kompensasi Tidak Langsung dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 157. Dan rata-rata dari jawaban indikator Kompensasi sebesar 160.

4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja karyawan Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Dimana kualitas kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan	-	-	8	21	10	158	Setuju
2.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	-	-	4	23	12	164	Setuju
Total							322	
Rata-rata							161	Setuju

Sumber : Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi menilai Kualitas Kerja berada pada skor 161 artinya Setuju karena berada pada rentang skala 132,6-163,7. Maka dari itu Kualitas Kerja dikategorikan baik pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi.

2. Kuantitas Kerja

Dimana kuantitas kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan	-	-	5	27	7	158	Setuju
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan	-	-	6	28	5	155	Setuju
	Total						313	
	Rata-rata						156,5	Setuju

Sumber : Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi menilai Kuantitas Kerja berada pada skor 156,5 artinya Setuju karena berada pada rentang skala 132,6-163,7. Maka dari itu Kuantitas Kerja dikategorikan baik pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi.

3. Kerjasama

Dimana Kerjasama berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kerjasama

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Terjalin kerja sama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja	-	-	6	24	9	159	Setuju
2.	Saya bekerja sama dengan atasan secara baik	-	-	3	28	8	161	Setuju
	Total						320	
	Rata-rata						160	Setuju

Sumber : Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi menilai Kerjasama berada pada skor 160 artinya Setuju karena berada pada rentang skala 132,6 - 163,7. Maka dari itu Kerjasama dikategorikan baik pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi.

4. Ketepatan Waktu

Dimana Ketepatan Waktu berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Waktu

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya tepat waktu dalam bekerja	-	-	10	21	8	154	Setuju
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan teliti	-	-	5	27	7	158	Setuju
	Total						312	
	Rata-rata						156	Setuju

Sumber : Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi menilai Ketepatan Waktu berada pada skor 156 artinya Setuju karena berada pada rentang skala 132,6 - 163,7. Maka dari itu Ketepatan Waktu dikategorikan baik pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator Kinerja pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Rekap Jawaban Indikator Kinerja

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Kualitas Kerja	161	Setuju
2.	Kuantitas Kerja	156,5	Setuju
3.	Kerjasama	160	Setuju
4.	Ketepatan Waktu	156	Setuju
Rata-rata		158	Setuju

Sumber : Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi kinerja yaitu Kualitas Kerja sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 161. Sedangkan dimensi Ketepatan Waktu dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 156. Dan rata-rata dari jawaban indikator kinerja sebesar 158.

4.1.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi

4.1.4.1 Persamaan Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departement Store Angso Duo Jambi Pada Tahun 2017-2021 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + b.X + e$$

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,914	,418	2,187	,035
	Kompensasi	,613	,153	,550	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,914 + 0,613X + e$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas terdapat nilai koefisien regresi variabel sebesar 0,613. Jika nilai koefisien X positif maka terjadi perubahan pada variabel Y.

Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh Kompensasi sebesar 0,613 artinya apabila Kompensasi Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi meningkat 1 maka

Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi akan meningkat sebesar 0,613.

4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien korelasi dan determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan r^2 dengan 100 % ($r^2 \times 100 \%$).

Tabel 4.14
Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,550 ^a	,303	,284	,34450

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien korelasi antara Kompensasi (X) terhadap kinerja Y adalah 0,550 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Kompensasi (X) dan Kinerja (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,303 angka ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 30,3% dan sisanya sebesar 69,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.1.4.3 Uji Hipotesis t

Menghitung t_{tabel} (Sarwono, 2012 :191) , menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 0,05$ (5%) dan Degree of Freedom (DF) = (N-2) atau $39-1-1=37$ dan $t_{\text{tabel}} = 0,3160$

Tabel 4.15
Uji Hipotesis t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,914	,418		2,187	,035
Kompensasi	,613	,153	,550	4,010	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{\text{hitung}} 4,010 > 0,3160$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Kompensasi Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Rekapitan Jawaban Responden Terhadap 2 Dimensi Kompensasi

No	Indikator	Skor	Ket
1	Gaji yang diterima setiap bulan telah memenuhi kebutuhan	152	Setuju
2	Gaji yang diterima selalu tepat waktunya	163	Setuju
3	Bonus yang diberikan sebanding dengan pengorbanan(waktu, tenaga, pikiran)	158	Setuju
4	Bonus yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan	177	Sangat Setuju
5	Insentif yang diberikan perusahaan sangat memuaskan	166	Setuju
6	Insentif yang diberikan sebanding dengan peranan/porsi diperusahaan	158	Setuju
7	Tunjangan liburan yang diberikan perusahaan memuaskan	166	Setuju
8	Pemberian tunjangan hari raya yang diberikan selalu tepat waktu	160	Setuju
9	Jaminan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan sudah sangat memadai.	158	Setuju
10	Jaminan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan	160	Setuju
11	Saragam yang diberikan perusahaan dengan kualitas yang baik.	152	Setuju
12	Tempat istirahat yang diberikan perusahaan sangat nyaman	158	Setuju
	Total	1.928	
	Rata-Rata	160	Setuju

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 160. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan Bonus yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan yaitu sebesar 177. Dapat disimpulkan baik/buruknya Kompensasi karyawan pada Matahari

Departemen Store Angso Duo Jambi ditentukan dari Bonus yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan.

4.2.2 Analisis Kinerja Karyawan Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja

No	Indikator	Skor	Ket
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan	158	Setuju
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	164	Setuju
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan	158	Setuju
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan	155	Setuju
5	Terjalin kerja sama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja	159	Setuju
6	Saya bekerja sama dengan atasan secara baik	161	Setuju
7	Saya tepat waktu dalam bekerja	154	Setuju
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan teliti	158	Setuju
	Total	1.267	
	Rata-Rata	158	Setuju

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 158. Artinya kinerja dinilai setuju oleh karyawan. Jawaban konsumen

tertinggi yaitu berkaitan dengan kinerja yaitu Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan. Yaitu sebesar 164. Sementara itu, jawaban terendah berkaitan dengan Saya tepat waktu dalam bekerja. Yaitu sebesar 154.

4.2.3 Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi

Koefisien regresi Kompensasi (X) sebesar 0,613 artinya jika Kompensasi(X) mengalami peningkatan 1% maka kinerja (Y) Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi naik sebesar 0,613%.

Koefisien korelasi dari nilai $R = 0,550$ artinya Kompensasi (X) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja (Y) Pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi yang sebesar 0,550%.

Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,303$ (30,3%) yang artinya Kompensasi (X) mampu menjelaskan Kinerja (Y) pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi yaitu sebesar 30,3% dan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Dari pengujian diatas dapat dipaparkan secara rinci pengujian hipotesis Kompensasi yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada Kompensasi ini diajukan 2 hioptesis yang selanjutnya pembahasan sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis 1

Karakteristik Kompensasi dan Kinerja diduga setuju dari hasil Kompensasi yang dilakukan. Adapun karakteristik Kompensasi dan Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi

Kompensasi dengan nilai rata-rata 160 jika dilihat pada rentang skala yaitu 132,6-163,7. Artinya Kompensasi pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi adalah Setuju dan dikategorikan baik, dimana indikator-indikator pada Kompensasi mampu menjelaskan pengaruh terhadap Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi.

2. Kinerja

Kinerja dengan rata-rata 158 berada pada rentang skala 132,6-163,7. Artinya kinerja pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi adalah Setuju dan dikategorikan baik. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam Kompensasi ini berada pada kinerja sangat baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 dalam kompensasi karyawan ini diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 dalam kompensasi (X) ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan dari pengolahan data dan hasil perhitungan regresi linier pengaruh kompensasi karyawan sebesar 0,613. Artinya kompensasi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja.



5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi dengan nilai rata-rata 160 jika dilihat pada rentang skala yaitu 132,6-163,7 artinya dalam hal ini kompensasi berada pada rentang Setuju. Maka Kompensasi pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi dikategorikan baik. Kinerja dengan nilai rata-rata 158 jika dilihat pada rentang skala yaitu 132,6-163,7 artinya Setuju. Maka Kinerja pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi dikategorikan baik.

2. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi. Yang artinya semakin meningkat kompensasi maka akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi. Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2=0,303$ (30,3%) yang artinya Kompensasi mampu menjelaskan kinerja (Y) pada Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi yaitu sebesar 30,3% dan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban terendah pada indikator kompensasi yaitu gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan. Artinya kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Akan tetapi perlu ditinjau kembali pemberian kompensasi ini. Kalo bisa pemberian kompensasi berdasarkan prestasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan jawaban terendah pada indikator kinerja yaitu, datang tepat waktu. Artinya Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu pemberian kompensasi ini harus dilakukan dengan benar dan sesuai dengan kinerja dari karyawan tersebut



DAFTAR PUSTAKA

- Choliq, Abdul. 2011. *Pengantar Manajemen*. Mitra Cendekia. Aksara: Jakarta.
- Dharma. 2013. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: RajaGrafindo.
- Edy, Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF E.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.

- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ismail Solihin. 2014. *Pengantar Bisnis*. Erlangga, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Latib, Azis Fathoni, dan Maria Magdalena Minarsih. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen. Vol. 2, No.2: 1-13.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang M., dan Marihot Manullang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Putong, Iskandar. 2013. *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta : Mitra
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Sedarmayanti. 2014, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas.Kerja*. Bandung.
- Simamora, Henry. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kencana: Jakarta.
- Sumanto.(2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Akademic Publishing Service).
- Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama. Widya, Bandung. Putu Lanang dan Ketut Kirya.

- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta,Bandung.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Wacana Media.
- Windasari, 2012.*Pengantar Manajemen*. Mitra Cendikia.Aksara: Jakarta.
- Wirawan.(2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Zainur Roziqin,Muhamad. 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.



LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

PT. Matahari Departemen Store Angso Duo Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Unversitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : M. Rio Juliansyah

Nim : 1800861201277

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing.Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin

kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.


Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, 11 September 2022

Hormat Saya

M. Rio Juliansyah

KARAKTERISTIK RESPONDEN

- 
1. No Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMA D3
 S1 S2
4. Umur : 20 - 25 Tahun 31 - 35 Tahun
 26 - 30 Tahun > 36 Tahun
5. Lama Menjadi Pegawai : 1 – 2 Tahun
 3 – 4 Tahun
 5 – 6 Tahun

>6 Tahun

KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini

Nilai

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Kompensasi

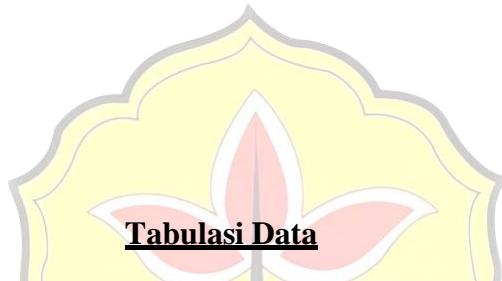
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Kompensasi Langsung Gaji yang diterima setiap bulan telah memenuhi kebutuhan					
2.	Gaji yang diterima selalu tepat waktunya					
3.	Bonus yang diberikan sebanding dengan pengorbanan(waktu, tenaga, pikiran)					
	Bonus yang diberikan sesuai dengan yang					

4.	diharapkan					
5.	Insentif yang diberikan perusahaan sangat memuaskan					
6.	Insentif yang diberikan sebanding dengan peranan/porsi diperusahaan					
7.	Tunjangan liburan yang diberikan perusahaan memuaskan					
8.	Pemberian tunjangan hari raya yang diberikan selalu tepat waktu					
Kompensasi Tidak Langsung						
9.	Jaminan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan sudah sangat memadai.					
10.	Jaminan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
11.	Saragam yang diberikan perusahaan dengan kualitas yang baik.					
12.	Tempat istirahat yang diberikan perusahaan sangat nyaman					

Kinerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas Kerja						
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan					
2.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan					

4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan Kerjasama				
5.	Terjalin kerja sama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja				
6.	Saya bekerja sama dengan atasan secara baik Ketepatan Waktu				
7.	Saya tepat waktu dalam bekerja				
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan teliti				



No	KOMPENSASI (X)												
Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	Total_X
1	2	4	3	3	3	5	5	4	5	4	2	3	43
2	4	3	5	5	4	3	3	5	3	5	4	5	49
3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	5	46
4	4	3	4	4	5	3	3	5	3	5	4	4	47
5	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	43
6	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	50
7	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	42
8	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	47
9	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	44
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
12	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	49
13	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	45
14	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
15	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	53
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
17	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	49

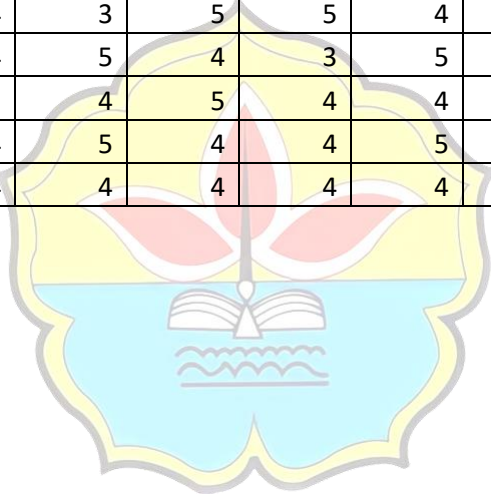
18	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	49
19	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52
20	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	51
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
22	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	51
23	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
24	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	52
25	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	51
26	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50
27	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	52
28	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	51
29	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	53
30	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	47
31	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	5	4	53
32	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	51
33	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	48
34	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	54
35	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	51
36	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	53
37	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	54
38	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	56
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48





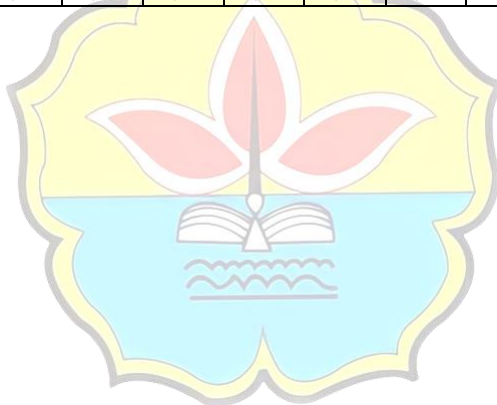
KINERJA (Y)								
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
5	3	4	3	4	5	4	5	33
3	5	3	5	3	5	3	4	31
4	3	4	3	4	3	4	5	30
3	3	3	5	3	5	3	3	28
4	4	3	3	4	4	3	3	28
3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	4	4	3	4	4	3	4	30
3	5	4	4	4	4	3	4	31
4	4	3	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	5	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	3	4	30
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	5	3	4	3	4	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	4	4	4	5	5	4	4	35
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	4	4	4	5	4	3	4	31

4	5	5	4	4	5	4	5	36
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	5	4	4	5	4	5	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	3	4	4	4	4	5	4	32
5	5	4	4	5	4	4	4	35
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	4	5	4	4	5	5	4	36
3	5	4	4	5	3	4	3	31
5	4	5	4	4	5	4	5	36
4	5	4	5	5	4	5	3	35
5	4	4	3	5	5	4	5	35
4	5	4	5	4	3	5	5	35
4	5	5	4	5	4	4	3	34
4	4	4	5	4	4	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32



KOMPENSASI (X)													
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	Rata-rata
1	1,00	2,38	1,00	1,00	1,00	3,64	3,78	2,32	3,64	2,32	1,00	1,00	2,01
2	3,13	1,00	4,51	3,71	2,19	1,00	1,00	3,66	1,00	3,66	3,13	4,51	2,71
3	1,83	2,38	4,51	2,26	1,00	2,32	3,78	1,00	2,32	1,00	1,83	4,51	2,39
4	3,13	1,00	2,79	2,26	3,49	1,00	1,00	3,66	1,00	3,66	3,13	2,79	2,41
5	1,83	1,00	2,79	3,71	1,00	2,32	2,38	1,00	2,32	1,00	1,83	2,79	2,00
6	3,13	2,38	2,79	2,26	3,49	1,00	3,78	3,66	1,00	3,66	3,13	2,79	2,76
7	1,83	1,00	2,79	3,71	2,19	1,00	2,38	1,00	1,00	1,00	1,83	2,79	1,88
8	3,13	2,38	2,79	2,26	2,19	1,00	3,78	2,32	1,00	2,32	3,13	2,79	2,43
9	1,00	2,38	2,79	3,71	1,00	2,32	2,38	2,32	2,32	2,32	1,00	2,79	2,19
10	3,13	2,38	2,79	2,26	2,19	2,32	2,38	2,32	2,32	2,32	3,13	2,79	2,53
11	3,13	2,38	2,79	2,26	2,19	2,32	2,38	1,00	2,32	1,00	3,13	2,79	2,31
12	3,13	1,00	2,79	3,71	2,19	2,32	3,78	2,32	2,32	2,32	3,13	2,79	2,65
13	1,83	2,38	2,79	2,26	3,49	1,00	2,38	2,32	1,00	2,32	1,83	2,79	2,20
14	3,13	3,78	2,79	3,71	2,19	2,32	2,38	2,32	2,32	2,32	3,13	2,79	2,76
15	3,13	2,38	2,79	3,71	3,49	2,32	3,78	3,66	2,32	3,66	3,13	2,79	3,10
16	3,13	2,38	2,79	3,71	2,19	2,32	2,38	2,32	2,32	2,32	3,13	2,79	2,65
17	3,13	3,78	2,79	3,71	3,49	1,00	2,38	2,32	1,00	2,32	3,13	2,79	2,65
18	3,13	2,38	4,51	1,00	2,19	2,32	2,38	2,32	2,32	2,32	3,13	4,51	2,71
19	3,13	3,78	2,79	3,71	2,19	2,32	2,38	3,66	2,32	3,66	3,13	2,79	2,99
20	1,83	2,38	2,79	3,71	3,49	3,64	3,78	2,32	3,64	2,32	1,83	2,79	2,88
21	3,13	2,38	2,79	2,26	3,49	2,32	2,38	2,32	2,32	2,32	3,13	2,79	2,64
22	3,13	2,38	2,79	3,71	2,19	3,64	2,38	2,32	3,64	2,32	3,13	2,79	2,87

23	3,13	3,78	2,79	2,26	3,49	2,32	2,38	3,66	2,32	3,66	3,13	2,79	2,97
24	4,69	2,38	2,79	3,71	1,00	3,64	2,38	2,32	3,64	2,32	4,69	2,79	3,03
25	3,13	2,38	2,79	3,71	3,49	2,32	3,78	2,32	2,32	2,32	3,13	2,79	2,87
26	3,13	2,38	2,79	2,26	3,49	2,32	3,78	2,32	2,32	2,32	3,13	2,79	2,75
27	3,13	3,78	2,79	3,71	3,49	3,64	1,00	2,32	3,64	2,32	3,13	2,79	2,98
28	3,13	2,38	2,79	3,71	1,00	2,32	3,78	3,66	2,32	3,66	3,13	2,79	2,89
29	3,13	3,78	2,79	3,71	3,49	3,64	2,38	2,32	3,64	2,32	3,13	2,79	3,09
30	3,13	2,38	2,79	2,26	2,19	2,32	3,78	1,00	2,32	1,00	3,13	2,79	2,42
31	4,69	3,78	2,79	3,71	3,49	1,00	2,38	3,66	1,00	3,66	4,69	2,79	3,14
32	3,13	3,78	2,79	3,71	2,19	3,64	3,78	1,00	3,64	1,00	3,13	2,79	2,88
33	3,13	2,38	2,79	2,26	3,49	2,32	1,00	2,32	2,32	2,32	3,13	2,79	2,52
34	4,69	3,78	1,00	3,71	2,19	3,64	2,38	3,66	3,64	3,66	4,69	1,00	3,17
35	3,13	3,78	4,51	2,26	3,49	2,32	3,78	1,00	2,32	1,00	3,13	4,51	2,93
36	4,69	2,38	1,00	3,71	2,19	3,64	2,38	3,66	3,64	3,66	4,69	1,00	3,05
37	3,13	3,78	4,51	3,71	3,49	2,32	3,78	2,32	2,32	2,32	3,13	4,51	3,28
38	4,69	3,78	2,79	3,71	2,19	3,64	2,38	3,66	3,64	3,66	4,69	2,79	3,47
39	3,13	2,38	2,79	2,26	2,19	2,32	2,38	2,32	2,32	2,32	3,13	2,79	2,53



KINERJA (Y)									
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Rata-rata
1	3,64	1,00	2,56	1,00	2,43	4,26	2,33	4,09	2,66
2	1,00	3,83	1,00	4,18	1,00	4,26	1,00	2,56	2,35
3	2,32	1,00	2,56	1,00	2,43	1,00	2,33	4,09	2,09
4	1,00	1,00	1,00	4,18	1,00	4,26	1,00	1,00	1,80
5	2,32	2,42	1,00	1,00	2,43	2,68	1,00	1,00	1,73
6	1,00	2,42	2,56	2,58	1,00	2,68	2,33	2,56	2,14
7	2,32	2,42	2,56	1,00	2,43	2,68	1,00	2,56	2,12
8	1,00	3,83	2,56	2,58	2,43	2,68	1,00	2,56	2,33
9	2,32	2,42	1,00	2,58	1,00	2,68	2,33	2,56	2,11
10	2,32	2,42	2,56	2,58	2,43	2,68	1,00	2,56	2,32
11	1,00	3,83	2,56	2,58	1,00	2,68	2,33	2,56	2,32
12	2,32	2,42	2,56	1,00	2,43	2,68	1,00	2,56	2,12
13	2,32	2,42	2,56	2,58	2,43	2,68	1,00	2,56	2,32
14	2,32	3,83	1,00	2,58	1,00	2,68	2,33	2,56	2,29
15	1,00	2,42	2,56	2,58	2,43	2,68	2,33	2,56	2,32
16	2,32	2,42	2,56	2,58	2,43	2,68	1,00	2,56	2,32
17	3,64	2,42	2,56	2,58	3,86	4,26	2,33	2,56	3,03
18	3,64	3,83	2,56	2,58	2,43	2,68	2,33	2,56	2,83
19	2,32	2,42	4,09	2,58	2,43	2,68	2,33	2,56	2,68
20	1,00	2,42	2,56	2,58	3,86	2,68	1,00	2,56	2,33
21	2,32	3,83	4,09	2,58	2,43	4,26	2,33	4,09	3,24
22	2,32	2,42	2,56	2,58	2,43	2,68	3,64	2,56	2,65
23	3,64	2,42	4,09	2,58	3,86	2,68	3,64	2,56	3,18

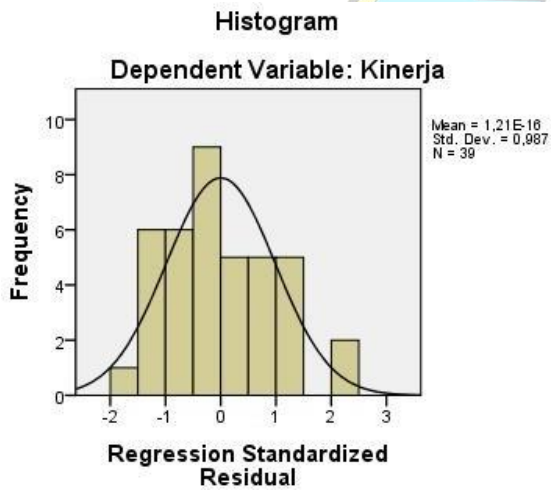
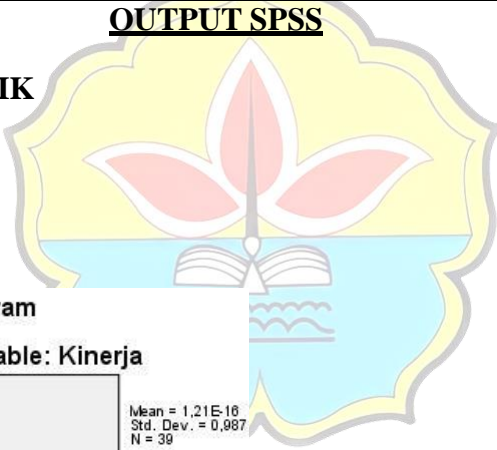
24	2,32	2,42	2,56	2,58	2,43	2,68	2,33	2,56	2,48
25	3,64	2,42	4,09	2,58	2,43	2,68	2,33	2,56	2,84
26	2,32	3,83	2,56	2,58	3,86	2,68	3,64	2,56	3,00
27	3,64	2,42	2,56	2,58	2,43	2,68	2,33	2,56	2,65
28	2,32	1,00	2,56	2,58	2,43	2,68	3,64	2,56	2,47
29	3,64	3,83	2,56	2,58	3,86	2,68	2,33	2,56	3,00
30	2,32	3,83	2,56	2,58	2,43	2,68	2,33	2,56	2,66
31	3,64	2,42	4,09	2,58	2,43	4,26	3,64	2,56	3,20
32	1,00	3,83	2,56	2,58	3,86	1,00	2,33	1,00	2,27
33	3,64	2,42	4,09	2,58	2,43	4,26	2,33	4,09	3,23
34	2,32	3,83	2,56	4,18	3,86	2,68	3,64	1,00	3,01
35	3,64	2,42	2,56	1,00	3,86	4,26	2,33	4,09	3,02
36	2,32	3,83	2,56	4,18	2,43	1,00	3,64	4,09	3,01
37	2,32	3,83	4,09	2,58	3,86	2,68	2,33	1,00	2,84
38	2,32	2,42	2,56	4,18	2,43	2,68	3,64	4,09	3,04
39	2,32	2,42	2,56	2,58	2,43	2,68	2,33	2,56	2,48

OUTPUT SPSS

A.UJI ASUMSI KLASIK

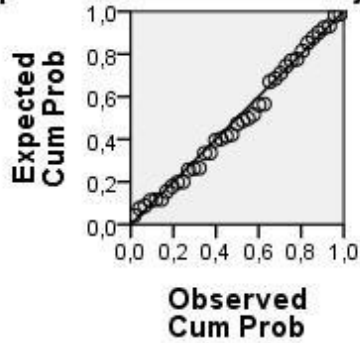
1.UJI NORMALITAS

a.Grafik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



B.stastistik



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Kinerja
N		39	39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,7100	2,5764
	Std. Deviation	,36541	,40716
Most Extreme Differences	Absolute	,105	,147
	Positive	,053	,147
	Negative	-,105	-,133
Kolmogorov-Smirnov Z		,657	,917
Asymp. Sig. (2-tailed)		,782	,370

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,33994010
	Absolute	,075
Most Extreme Differences	Positive	,075
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,470
Asymp. Sig. (2-tailed)		,980

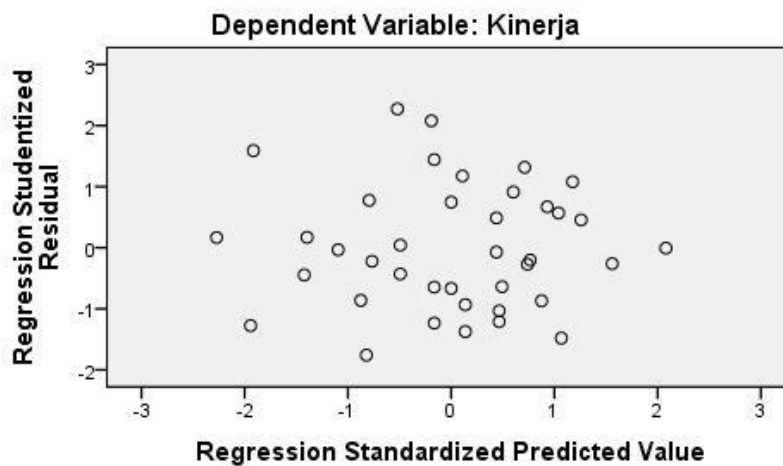
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



2.UJI HETEROKEDASTITAS

Scatterplot



B.PERSAMAAN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,550 ^a	,303	,284	,34450

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,908	1	1,908	16,079	,000 ^b
	Residual	4,391	37	,119		
	Total	6,299	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,914	,418		2,187	,035
	Kompensasi	,613	,153	,550	4,010	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y=a+b.X+e$$

$$Y=0,914+0,613.X + e$$

