

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANS
RETAIL INDONESIA**

**MARZUKI
105720419413**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANS
RETAIL INDONESIA**

**MARZUKI
105720419413**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia

Nama Mahasiswa : Marzuki

NIM : 10572 04194 13

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Panitia Penguji Skripsi Starat Satu (S-1) pada Hari Ahad, 04 Februari 2018. pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M.

Samsul Rizal, S.E., M.M.

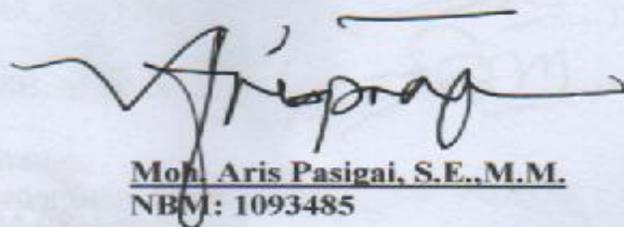
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan Manajemen,



Ismail Rusulong, S.E., M.M.
NBM: 903078



Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.
NBM: 1093485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

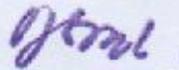
Skripsi ini telah di sahkan oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0002 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Ahad 4 Februari 2018 M/18 Jumadil Awal 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Jumadil Awal 1439 H.
05 Februari 2018 M

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)


.....

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

.....

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

.....

Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, MM.

.....

2. Samsul Rizal, SE, MM

.....

3. Dr. Agus Salim HR, SE, MM

.....

4. Abd. Salam HB, SE, M.Si. Ak.

.....

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, SE, MM.

NBM 1903 078

FAKULTAS EKONOMI

MOTO

Menuntut ilmu adalah jalan untuk mencapai cahaya dan anugerah-Nya. Oleh karena itu, berusahalah meniti ilmu setiap saat walau hanya bagai butiran-butiran.

ABSTRAK

Marzuki. 2018. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Abd. Rahman Rahim sebagai pembimbing I dan Samsul Rizal sebagai pembimbing II.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. Lokasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia Instrumen yang digunakan adalah kuesioner (angket). Jenis data penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data kuantitatif tentang pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. Data sekunder yaitu data kualitatif tentang profil lokasi penelitian dan dokumentasi lain yang mendukung pelaksanaan penelitian. Data primer berupa kompensasi diperoleh dari karyawan dan data kinerja karyawan diperoleh dari pimpinan PT Trans Retail Indonesia. Data kualitatif diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala pimpinan PT Trans Retail Indonesia. Populasi penelitian ini sebanyak 154. Sampel penelitian diambil sebanyak 30% atau sebanyak 46 pegawai yang diambil secara *random sampling*. Data penelitian ini diolah, dianalisis, dengan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik parametrik dengan model regresi linier yang diolah dengan program *Statistical Products dan Solution Service (SPSS)* versi 19.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dikategorikan sangat kuat.

Kata Kunci: Kompensasi dan Kinerja

ABSTRACT

Marzuki. 2018. "The Effect of Compensation on Employee Performance Improvement in PT Trans Retail Indonesia". *Essay*. Faculty of Economics, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Abd. Rahman Rahim as mentor I and Samsul Rizal as mentor II.

The goal to be achieved in this study is to determine the effect of compensation on employee performance improvement in PT Trans Retail Indonesia. Location in this research is Employee at PT Trans Retail Indonesia The instrument used is questionnaire (questionnaire). The data type of this research is primary data and sekunder. Primary data is quantitative data about the effect of compensation on Employee performance improvement at PT Trans Retail Indonesia. Secondary data are qualitative data about research location profile and other documentation supporting research implementation. Primary data in the form of compensation obtained from employees and employee performance data obtained from the leadership of PT Trans Retail Indonesia. Qualitative data obtained from the interview with the head of PT Trans Retail Indonesia. The population of this study as many as 154. Samples taken as much as 30% or as many as 46 employees taken by *random sampling*. This research data is processed, analyzed, with descriptive statistic analysis technique and parametric statistic analysis with linear regression model which is processed with *Statistical Products and Solution Service (SPSS)* program version 19.

Compensation has a positive and significant impact on the performance of Employees in PT Trans Retail Indonesia so that an increase in compensation will improve employee performance. The effect of compensation on employee performance is categorized very strongly.

Keywords: Compensation and Performance

KATA PENGANTAR



Penulis mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah swt. atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANS RETAIL INDONESIA”** dirampungkan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan akademis guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dalam bentuk bimbingan, saran, maupun dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, selayaknya apabila dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu penulis.

Terima kasih dan penghargaan kepada yang tersayang Ayahanda dan Ibunda, yang terkasih tercinta, beserta saudara-saudara yang telah banyak berkorban demi masa depan penulis, terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan, keikhlasan dan doa restunya yang telah memperlancar penyelesaian studi penulis.

Terima kasih disampaikan kepada Pembimbing I Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M. dan dan Pembimbing II Samsu Rizal, S.E., M.M. yang telah banyak

memberikan sumbangan ilmu serta meluangkan waktu untuk memberi bimbingan sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Selanjutnya, ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus penulis sampaikan kepada Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen yang telah memotivasi, mengarahkan, dan memberikan saran selama penulis menempuh pendidikan. Terima kasih kepada penasihat akademik yang telah memberikan banyak nasihat.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar yang selama ini memimpin almamater ini untuk menciptakan sumber daya manusia yang beriman, bertakwa, dan berpendidikan. Terima kasih kepada Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membina dan mengembangkan perguruan tinggi tempat penulis menyelesaikan studi.

Terima kasih kepada dosen Ekonomi Manajemen yang telah membekali penulis berbagai pengetahuan selama berkuliah sampai pada penyusunan skripsi ini; terima kasih kepada ketua LP3M yang telah memberikan izin penelitian. Demikian pula kepada PT Trans Retail Indonesia serta para pegawai yang telah membantu penulis selama melakukan penelitian. Terima kasih kepada teman-teman Jurusan, FE UNISMUH yang tidak dapat disebut namanya satu per satu.

Penulis menyadari bahwa uraian yang disajikan dalam penelitian ini jauh dari kesempurnaan. Semoga segala bantuan, motivasi, bimbingan dan doa dari berbagai pihak senantiasa mendapatkan berkah dan rahmat dan Ilahi rabbi.

Makassar, Juli 2018
Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTO.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Konsep Kompensasi.....	9
B. Konsep Kinerja Karyawan	15
C. Kerangka Pikir.....	20
D. Hipotesis.....	21
BAB III. METODE PENELITIAN.....	22
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
B. Populasi dan Sampel.....	22
C. Jenis dan Sumber Data	23

D. Metode Pengumpulan Data	23
E. Metode Analisis Data	24
F. Definisi Operasional Variabel	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Hasil Penelitian.....	27
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	40
BAB V PENUTUP.....	44
A. Simpulan	44
B. Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN	49
RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dunia usaha sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk

menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaannya karena telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerjanya. Demikian halnya dengan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hasil kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, melainkan banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya adalah pemberian kompensasi dan motivasi. Hasil kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan, yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk

melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah individu yang bekerja untuk mendapatkan uang yang berbentuk gaji.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Namun, yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi dituntut memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi. Hal ini dimaksudkan karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia sebagai pekerja.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

Kompensasi menurut Hasibuan (2002: 3) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja,

pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001: 3). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *nonfinancial* yang adil kepada karyawan atas sumbangannya dalam mencapai tujuan organisasi. Wujud sumbangsih ini sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Untuk kompensasi *nonfinancial* di antaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun. Selain itu, disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan tentu tidak bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Karyawan termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu, maka untuk memotivasi kerja seorang karyawan diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja. Motivasi menurut Hariandja (2002: 4) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Prawirosentono (2009: 4) bahwa arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan

memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dalam mengembangkan usahanya.

PT Trans Retail Indonesia atau biasa disebut Carrefour berinovasi memberikan standar pelayanan kelas dunia di industri ritel Indonesia. Carrefour juga memperkenalkan konsep *hypermarket* dan menyediakan alternatif belanja baru di Indonesia bagi pelanggan Carrefour. Carrefour menawarkan konsep *One-Stop Shopping* yang menawarkan lebih dari 40.000 produk. Pelanggan dapat memperoleh pilihan produk yang lengkap untuk memenuhi segala kebutuhan sehari-hari dengan harga kompetitif. Hal ini didukung dengan lingkungan belanja yang nyaman dengan pelayanan terbaik untuk mencapai kepuasan pelanggan. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan kerja sama dan terutama kinerja para karyawan yang bersinergi dengan imbalan dan kompensasi dari pihak perusahaan yang memuaskan.

PT Trans Retail Indonesia hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis antarkaryawan. Khususnya para karyawan di bagian produksi bekerja secara turun-temurun sehingga hubungan satu dengan yang lain sangat erat karena sudah cukup mengenal lama. Hubungan antara karyawan dengan atasan juga berjalan secara baik sehingga jarang sekali terjadi konflik. Kompensasi dan kesejahteraan para karyawan juga sangat menjadi perhatian khusus oleh pihak manajemen perusahaan untuk menciptakan sistem kerja yang

kooperatif sehingga dapat menciptakan iklim kerja dan produktivitas kerja sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan.

Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan dalam hubungannya dengan aktualisasi kompensasi dari manajemen perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul: **Pengaruh Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: Apakah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui pentingnya kompensasi dan motivasi kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016: 348). Hal ini dinyatakan sebab, pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan hasil kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis, 2000: 9).

Pengertian kompensasi menurut Tanjung (2002: 18) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2004: 18) bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerjakeras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional (Mangkuprawira, 2004: 18).

Handoko (2008: 155) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002: 10). Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian kompensasi juga dikemukakan oleh Siswanto (2003: 10) yang merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kekaryawanan mereka dengan organisasi. Dessler (2009: 10) mengartikan kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada

karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Handoko (2008: 155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Martoyo (2000: 125) menyatakan hal yang serupa tentang kompensasi, yaitu suatu finansial dan nonfinansial sebagai wujud penghargaan atau jasa seseorang pada organisasi yang bersangkutan. Sejalan hal tersebut, Sedarmayanti (2009: 23) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah kontra kinerja terhadap penggunaan tenaga dan jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2009: 10) bahwa kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c. Ganjaran nonfinansial (*nonfinancial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

Wibowo (2016: 355) menambahkan tentang jenis dan bentuk kompensasi sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial

1) Kompensasi Langsung

- a) Bayaran pokok (*base pay*) yaitu gaji dan upah
- b) Bayaran prestasi (*merit pay*).
- c) Bayaran insentif (*insentive pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagiansaham.
- d) Bayaran tertangguh (*deferred pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

2) Kompensasi Tidak Langsung

- a) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
- b) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
- c) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

b. Kompensasi Nonfinansial

- 1) Pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- 2) Lingkungan kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Wibowo (2016: 350) bahwa tujuan pemberian kompensasi secara efektif sebagai berikut:

- 1) Memperoleh personil yang berkualifikasi. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberidaya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada. Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- 3) Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dipasar kerja.
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
- 5) Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah upah atau di atas standar.

- 6) Mengikuti aturan hukum. Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- 7) Memfasilitasi pengertian. Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia (SDM), manajer operasi, dan para karyawan.
- 8) Meningkatkan efisiensi administrasi. Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumberdaya manusia (SDM) optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

3. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan menurut Wibowo (2016: 365) adalah:

- a. Sistem Waktu, Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
- b. Sistem Hasil (*Output*), Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.
- c. Sistem Borongan, Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

4. Proses Kompensasi

Proses kompensasi menurut Arep dan Tanjung (2002: 22) dimulai dengan kegiatan analisis pekerjaan. Hasil analisis pekerjaan adalah deskripsi dan spesifikasi pekerjaan dan selanjutnya standar-standar pekerjaan. Di sisi lain, harus diketahui peraturan upah minimum sebagai batas minimal yang tidak boleh dilanggar. Berdasarkan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, dilakukan survei sistem pengupahan di perusahaan-perusahaan lain sehingga menghasilkan struktur upah di perusahaan. Struktur upah yang dilakukan digunakan sebagai bahan untuk membuat aturan-aturan organisasi. Selanjutnya, dengan dihubungkannya standar pekerjaan dengan aturan-aturan administrasi, maka dilaksanakanlah penilaian kinerja karyawan. Pada akhirnya, berdasarkan kinerja karyawan, dibayarkanlah upah karyawan yang bersangkutan.

B. Konsep Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Moehariono (2014: 95) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi. Kinerja juga diartikan sebagai catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Penilaian kerja terdiri dari tiga langkah,

pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan memengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Handoko (2008: 155) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan hasil kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Guritno dan Waridin (2005: 15) yaitu kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya

berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2016: 8). Menurut Supratikno (2006: 23) kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi.

Sopiah (2008: 20) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Kinerja karyawan menurut Simamora (2006) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

a. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

b. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan kinerja mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan kinerja aktual karyawan dengan kinerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2009: 22).

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2009: 22) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a. Kinerja pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Handoko (2008: 155) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian kinerja kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi hasil kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja

(*work effort*) dan dukungan organisasi (Wibowo, 2016: 10). Kinerja dipengaruhi oleh tiga (3) faktor, yaitu:

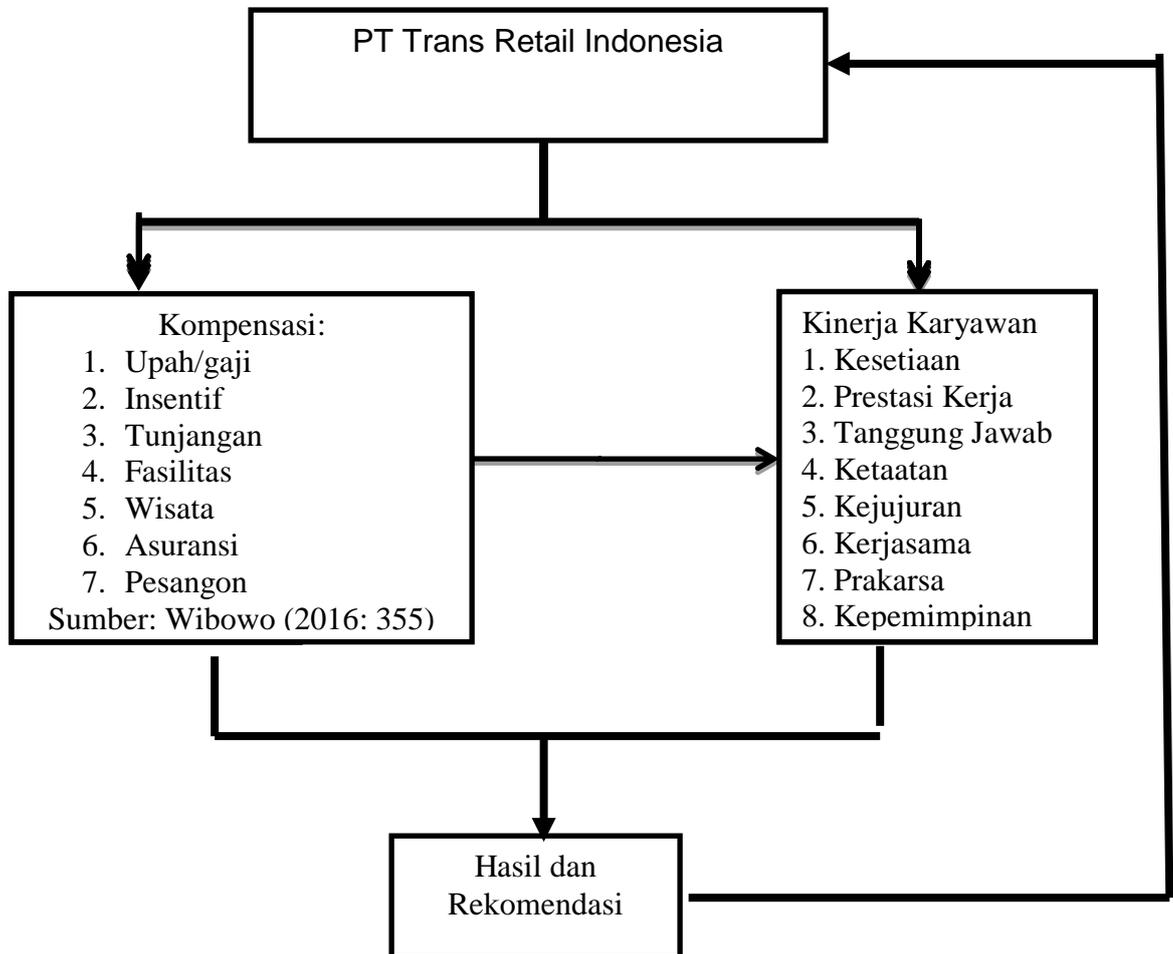
- a. Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang; dan demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

C. Kerangka Pikir

PT Trans Retail Indonesia memiliki sasaran visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai sasarannya, PT Trans Retail Indonesia menerapkan berbagai jenis kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan PT Trans Retail Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh PT Trans Retail Indonesia kepada karyawannya. Dengan kompensasi yang baik maka PT Trans Retail Indonesia akan mendorong dan memotivasi karyawannya untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Melihat persepsi karyawan melalui kuesioner akan diketahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kuesioner diperoleh gambaran kompensasi dan gambaran kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia sekaligus melihat pengaruh indikator pembentuk dari masing-masing variabel terhadap kinerja.

Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut: “Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia.”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT Trans Retail Indonesia dan telah dilaksanakan selama 2 (dua) bulan, yakni mulai bulan April sampai dengan Mei 2017.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang diperkirakan berjumlah 154 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling)*, dengan teknik *simple random sampling*. Hal ini sesuai pendapat Sugiyono (2012) bahwa apabila populasi di bawah 100 dapat dipergunakan sampel total dan apabila populasi di atas seratus dapat ditarik sampel sebesar 10% sampai dengan 30%". Mengingat bahwa jumlah populasi

sebanyak 154, maka sampel diambil sebanyak 30% atau sebanyak 46 karyawan yang diambil secara *random sampling*.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data kuantitatif tentang pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. Data sekunder yaitu data kualitatif tentang profil lokasi penelitian dan dokumentasi lain yang mendukung pelaksanaan penelitian.

Data primer berupa kompensasi diperoleh dari karyawan dan data kinerja karyawan diperoleh dari pimpinan PT Trans Retail Indonesia.

Data kualitatif diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala pimpinan PT Trans Retail Indonesia.

D. Metode Pengumpulan Data

Sebagaimana dipaparkan sebelumnya bahwa data penelitian ini adalah data kompensasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan adalah kuesioner (angket). Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau per seorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner (Umar, 2005). Kuesioner dalam penelitian ini berisikan daftar pertanyaan yang tersusun berdasarkan teori-teori dan literatur-literatur yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan. Kuesioner berisi pernyataan mengenai persepsi karyawan atas kompensasi dan kinerja. Setiap poin jawaban ditentukan skornya

menggunakan skala Likert. Skala Likert berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu seperti dinyatakan oleh Umar (2005), yaitu:

Sangat Setuju	skor	5
Setuju	skor	4
Ragu-ragu	skor	3
Tidak setuju	skor	2
Sangat tidak setuju	skor	1

Wawancara dilakukan dengan mewawancarai kepala pimpinan PT Trans Retail Indonesia untuk mengetahui tingkat kinerja karyawannya.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden pada penelitian melalui perhitungan persentase jawaban yang telah ditabulasi. Selain itu, analisis deskriptif juga digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik responden yang berpengaruh terhadap variabel pada penelitian, yaitu kompensasi dan kinerja.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear dimaksudkan untuk menguji kelinieran kedua variabel yaitu mengenai apakah nilai-nilai kedua variabel dapat membentuk suatu garis linear atau tidak dan uji F untuk pengujian hipotesis, untuk menaksir persamaan garis regresi, akan digunakan rumus menurut Sugiyono (2012:237):

$$\hat{Y} = a + b X$$

Dimana:

Y' = Subjek/ nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada

variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $(-)$ maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk keperluan regresi linear sederhana digunakan Uji-F melalui tabel

Anava. Hipotesis yang diterima adalah:

$H_0 : \alpha : \beta = 0$, melawan

$H_1 : \alpha \neq 0$ atau $\beta \neq 0$

Selanjutnya untuk menentukan F hitung digunakan rumus menurut Tiro

(2002:304), yaitu:

$$F = \frac{RKR}{RKK}$$

Dimana:

RKR = Rata rata Kuadrat Regresi

RKK = Rata rata Kuadrat Kesalahan

Kriteria pengujian adalah bilamana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia, maka perlu pengujian lanjutan, begitupula sebaliknya apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia.

F. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel penelitian ini yaitu:

1. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk finansial dan nonfinansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab ini dipaparkan data yang diperoleh tentang pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. Untuk mengetahui hal tersebut, terlebih dahulu dipaparkan kompensasi dan kinerja karyawan. Secara lebih rinci, data yang diperoleh diuraikan berikut ini.

1. Gambaran Kompensasi pada PT PT Trans Retail Indonesia

Sebagaimana dinyatakan oleh Wibowo (2016: 355) sebelumnya bahwa bentuk kompensasi terdiri atas kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan.

Pada bagian ini diuraikan tingkat kompensasi finansial pada PT Trans Retail Indonesia. Lebih jelasnya, tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kompensasi Karyawan

No.	Indikator Penilaian Kompensasi	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1.	Gaji yang diterima sesuai harapan	0	0	0	13 (28,26%)	33 (71,73%)
2.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	0	0	0	15 (32,60%)	31 (67,39%)
3.	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan	0	0	0	27 (58,69%)	19 (41,30%)
4.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	0	0	1 (2,17%)	16 (34,78%)	29 (63,04%)
5.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan	0	0	2 (4,34%)	35 (76,08%)	9 (19,56%)

6.	Mendapat tunjangan atas prestasi yang diraih	0	0	2 (4,34%)	7 (15,21%)	37 (80,43%)
7.	Mendapat pembagian keuntungan/laba dari keuntungan perusahaan	0	0	1 (2,17%)	41 (89,13%)	4 (8,69%)
8.	Memiliki program tabungan dari perusahaan	0	0	35 (76,08%)	8 (17,39%)	1 (2,17%)
9.	Mendapat bayaran di luar jam kerja seperti liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.	0	0	0	39 (84,78%)	7 (15,21%)
10.	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang diberikan perusahaan	0	0	2 (4,34%)	40 (86,95%)	4 (8,69%)
11.	Besarnya jaminan kecelekaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	0	0	0	40 (86,95%)	6 (13,04%)
12.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	0	0	10 (21,73%)	35 (76,08%)	1 (2,17%)
13.	Tugas-tugas yang diberikan menarik	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	25 (54,34%)	21 (45,65%)
14.	Pekerjaan yang diberikan penuh tantangan	0 (0%)	0 (0%)	5 (10,86%)	23 (50%)	18 (39,13%)
15.	Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, tata kerja, dan uraian tugas jabatan struktural	0 (0%)	0 (0%)	3 (6,52%)	27 (58,65%)	16 (34,78%)
16.	Hasil kerja di hargai	0 (0%)	0 (0%)	5 (10,86%)	38 (82,60%)	3 (6,52%)
17.	Penghargaan yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja	0 (0%)	0 (0%)	2 (4,34%)	34 (73,91%)	10 (21,73%)
18.	Kebijakan-kebijakan yang diterapkan sudah sesuai dengan peraturan daerah kota Makassar yang berlaku	0 (0%)	0 (0%)	1 (2,17%)	41 (89,13%)	4 (8,69%)
19.	Rekan kerja yang kompeten	0 (0%)	0 (0%)	12 (26,08%)	27 (58,69%)	7 (15,21%)
20.	Rekan kerja yang menyenangkan	0 (0%)	0 (0%)	18 (39,13%)	20 (43,47%)	8 (17,39%)
21.	Lingkungan kerja yang nyaman	0 (0%)	0 (0%)	21 (45,65%)	24 (52,17%)	1 (2,17%)

Berdasarkan tabel 2. tersebut tampak kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Rata-rata kompensasi yang diberikan

dikategorikan sangat baik atau memuaskan para karyawan. Pertama-tama yang tampak adalah gaji yang diterima oleh karyawan sesuai harapan. Hal ini tampak pada respons dari responden yang rata-rata menjawab sangat setuju, yakni 33 orang karyawan atau (71,73%) dan selebihnya menjawab setuju sebanyak 28,26%, serta tidak ada yang menjawab ragu-ragu. Demikian halnya dengan gaji secara keseluruhan yang diterima karyawan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan dengan tingkat persentase 67,39% respons dari responden 46% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 32,60% yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada indikator perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan dan kinerja serta beban kerja masing-masing. Sebanyak 41,30% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 58,69% menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pemberian bonus oleh perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur para karyawan. Hal ini telah direalisasikan oleh pihak perusahaan dengan baik yang terlihat dari respons responden yang rata-rata menyatakan sangat setuju dengan persentase 63,04%, menyatakan setuju sebanyak 34,78%, dan menyatakan ragu-ragu sebanyak 2,17%, dan tidak ada yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tunjangan yang diterima oleh pehawai juga sudah sesuai dengan harapan. Hal ini tampak berdasarkan jawaban responden yang rata-rata menyatakan setuju yakni sebanyak 76,08%, menyatakan sangat setuju sebanyak 19,56%, dan yang

menyatakan ragu-ragu-ragu hanya 4,34%, serta tidak ada yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pendapatan tunjangan atas prestasi yang diraih oleh setiap karyawan yang berprestasi rata-rata terealisasi. Hal ini terlihat dari respons karyawan yang dijadikan responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 80,43%, menyatakan setuju sebanyak 15,21%, dan menjawab ragu-ragu sebanyak 4,34%.

Pada pembagian keuntungan/laba dari keuntungan perusahaan juga sering dilakukan oleh pihak perusahaan yang terlihat dari adanya pembagian bonus secara tiba-tiba. Pembagian bonus tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan yang memberikan benefit yang lebih besar bagi perusahaan yang akhirnya berimbas pada kesejahteraan karyawan. Fenomena ini diketahui berdasarkan hasil angket yang rata-rata responden menyatakan setuju, yakni sebanyak 89,13%, menyatakan sangat setuju sebanyak 8,69%, dan menyatakan ragu-ragu sebanyak 2,17%, serta tidak ada yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Program pemberian tabungan dari perusahaan bagi setiap karyawan kurang direalisasikan oleh pihak perusahaan sebagai bentuk kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tabungan yang diberikan kurang jelas bentuk dan model simpanan tabungan. Tidak jelasnya pemberian tabungan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan terlihat dari ketidaksetujuan dalam menjawab pertanyaan tentang pemberian tabungan. Sebanyak 2,17% menyatakan sangat setuju, sebanyak 17,39% menyatakan setuju, dan responden

yang menjawab ragu-ragu sebanyak 76,08% dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Program bayaran di luar jam kerja seperti liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil yang diberlakukan oleh perusahaan direspon oleh karyawan dengan setuju. Artinya, program ini sering diterapkan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dengan memberikan hadiah liburan, pemberian tunjangan hari raya, cuti, dan sebagainya. Rata-rata karyawan menyatakan setuju dengan tingkat persentase 84,78%, menyatakan sangat setuju sebanyak 15,21%, dan tidak ada menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Kepuasan karyawan dengan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang diberikan perusahaan direspons positif dengan baik bagi karyawan. Artinya, dengan adanya JAMSOSTEK yang diberikan kepada setiap karyawan, maka akan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, kenyamanan karyawan dalam bekerja karena perusahaan menajikan upah, insentif, kenaikan tunjangan, bahkan *reward* bentuk refreasing wisata bagi karyawan yang memiliki loyalitas dalam memajukan perusahaan.

Selanjutnya, berkaitan dengan kesesuaian antara besarnya nominal jaminan kecelekaan kerja dengan resiko pekerjaan juga dinyatakan oleh responden sudah sesuai yang semuanya tertuang dalam tanggungan perusahaan. Hal ini tampak berdasarkan jawaban responden yang rata-rata menyatakan setuju yakni 86,95%, sangat setuju sebanyak 13,04% dan tidak yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Perhatian perusahaan terhadap pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan dinyatakan oleh responden dinilai baik. Hal ini dinyatakan berdasarkan jawaban responden yang rata-rata menyatakan setuju sebanyak 76,08%, sebanyak 2,17% menyatakan sangat setuju, sebanyak 21,73% menyatakan ragu-ragu, dan dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Frekuensi responden yang menyatakan setuju rata-rata dari karyawan dengan masa kerja 15 sampai dengan 20 tahun yang diberikan fasilitas sesuai dengan beban kerjanya.

Sesuai dengan data tabel 2. tersebut, tampak pula bahwa pemberian kompensasi nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Wujud kompensasi yang diberikan seperti tugas-tugas yang diberikan menarik. Menurut responden bahwa prestasi yang ditunjukkan kepada perusahaan akan mendapat kompensasi berupa tambahan tugas-tugas yang menarik. Sebanyak 54,34% responden menyatakan setuju dan 45,65% yang menyatakan sangat setuju. Penambahan tugas ini tentunya akan berdampak positif pada pendapatan dan tingkat kesejahteraan karyawan.

Kompensasi berupa penambahan pekerjaan yang penuh dengan tantangan juga direalisasikan oleh perusahaan. Sebanyak 50% responden menyatakan setuju, sebanyak 39,13% menyatakan sangat setuju, dan hanya 10,86% yang menyatakan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi berupa penambahan pekerjaan yang penuh dengan tantangan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi. Pemberian pekerjaan yang menantang ini akan lebih memicu dan meningkatkan karier karyawan.

Karyawan diberikan tugas-tugas sebagai bentuk kompensasi nonfinansial sesuai dengan tugas pokok, fungsi, tata kerja, dan uraian tugas jabatan struktural. Hal ini menjadi sebuah realitas yang diterapkan oleh pihak perusahaan kepada karyawan. Tanggapan responden berdasarkan kompensasi ini dinilai sering diterapkan oleh perusahaan dengan 58,65% menyatakan setuju, sebanyak 34,78% menyatakan sangat setuju, dan hanya 6,52% yang menyatakan ragu-ragu.

Hasil kerja karyawan dalam kualitas dan kuantitas apa pun tetap selalu di hargai oleh perusahaan sehingga tidak mengurangi semangat kerja karyawan. Sebanyak 82,60% menyatakan setuju atas adanya penghargaan hasil kerja, sebanyak 6,52% yang menyatakan sangat setuju, dan hanya 10,86% yang menyatakan ragu-ragu.

Berkaitan dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan kinerjanya. Artinya, setiap kinerja yang baik yang ditampilkan oleh setiap karyawan dihargai atau diberikan penghargaan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk berkarya. Data menunjukkan bahwa rata-rata karyawan menyatakan setuju dengan persentase 73,91%, menyatakan sangat setuju sebanyak 21,73%, dan menyatakan ragu-ragu hanya 4,34%.

Kebijakan-kebijakan yang diterapkan sudah sesuai dengan peraturan daerah kota Makassar/UU Ketenagakerjaan yang berlaku. Artinya, segala bentuk perlakuan yang diterapkan oleh pihak perusahaan termasuk penambahan jam kerja, pemberian gaji tambahan/bonus, dan sebagainya telah sesuai dengan aturan dan UU ketenagakerjaan. Artinya, tidak praktik kecurangan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan oleh pihak perusahaan. Data menunjukkan bahwa sebanyak

89,13% karyawan menyatakan setuju bahwa kebijakan yang diterapkan sudah sesuai dengan peraturan daerah kota Makassar/UU Ketenagakerjaan yang berlaku. Sebanyak 8,69% menyatakan sangat setuju, dan 2,17% menyatakan ragu-ragu.

Kompensasi dalam bentuk peleburan karyawan yang berprestasi ke rekan kerja/kelompok kerja yang kompeten dan menyenangkan juga diberlakukan oleh pihak perusahaan. Demikian halnya dengan penempatan dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Semakin berprestasi seorang karyawan, maka akan mendapat perlakuan yang nyaman dari perusahaan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan yang dapat menopang peningkatan prestasinya.

Berdasarkan uraian tersebut, secara umum klasifikasi dan tingkat pemberian kompensasi nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Klasifikasi Intensitas Pemberian Kompensasi

No.	Interval Nilai	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Kategori
1.	85-100	17	36,95	Sangat Baik
2.	75-84	22	47,82	Baik
3.	65-74	7	15,21	Sedang
4.	55-64	0	0	Kurang
5.	0 - 54	0	0	Sangat kurang
	Jumlah	46	100	

Sumber (Iskandar, 2008: 81)

Berdasarkan tabel 3 tersebut, tampak kategori kompensasi pada PT Trans Retail Indonesia. Data menunjukkan bahwa sebanyak 36,95% berada pada kategori sangat baik, sebanyak 47,82% pada kategori baik, dan sebanyak 15,21%

pada kategori sedang, serta tidak ada berada pada kategori kurang dan sangat kurang. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada PT Trans Retail Indonesia dikategorikan baik.

2. Gambaran Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia dapat dicermati pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Kinerja Karyawan

No.	Indikator Penilaian Kinerja	SK (1)	K (2)	S (3)	B (4)	SB (5)
1.	Karyawan memiliki kualitas Kerja yang bagus	0 (0%)	0 (0%)	2 (4,34%)	27 (58,69%)	17 (36,95%)
2.	Karyawan sangat tepat dalam menyelesaikan tugas-tugas	0 (0%)	0 (0%)	16 (34,78%)	21 (45,65%)	9 (19,56%)
3.	Karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya	0 (0%)	0 (0%)	13 (28,26%)	28 (60,86%)	5 (10,86%)
4.	Karyawan memiliki cara kerja yang sistematis, teliti, dan tertata dengan baik	0 (0%)	0 (0%)	14 (30,43%)	27 (58,69%)	5 (10,86%)
5.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh Perusahaan	0 (0%)	0 (0%)	4 (8,69%)	31 (67,39%)	11 (23,91%)
6.	Dapat menyelesaikan tugas sebanyak-banyaknya dalam rentang waktu tertentu (kerja extra)	0 (0%)	0 (0%)	16 (34,78%)	27 (58,69%)	3 (6,52%)
7.	Memiliki antuisame (semangat kerja) tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	0 (0%)	0 (0%)	1 (2,17%)	29 (63,04%)	16 (34,78%)
8.	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (67,39%)	15 (32,60%)
9.	Selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga	0 (0%)	0 (0%)	17 (36,95%)	26 (56,21%)	3 (6,52%)

Tabel tersebut menggambarkan kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. Rata-rata kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia

dikategorikan baik. Hal ini tampak berdasarkan hasil angket yang rata-rata berkategori baik.

Kinerja karyawan dinilai langsung oleh pimpinan berdasarkan angket. Pertama, penilaian kinerja karyawan dalam hal kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan kepada perusahaan rata-rata dikategorikan baik yakni sebanyak 58,69% karyawan dinilai baik/setuju, sebanyak 36,95% karyawan dinilai sangat baik, dan hanya 4,34% yang dinilai sedang.

Selanjutnya, unsur penilaian tentang ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dikategorikan baik. Hal ini dinyatakan berdasarkan penilaian pimpinan pada aspek ini yakni sebanyak 45,65% karyawan yang mendapat penilaian setuju atau rata-rata baik. Mendapat penilaian sangat baik sebanyak 19,56%, dan mendapat penilaian sedang/ragu-ragu sebanyak 34,78%.

Keterampilan karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya rata-rata mendapat penilaian baik dari pimpinan dengan jumlah karyawan yang berkategori baik dan disetujui oleh pimpinan sebanyak 60,86%, mendapat penilaian sangat baik sebanyak 10,86%, dan mendapat penilaian sedang sebanyak 28,26%.

Kinerja karyawan yang sistematis, teliti, dan tertata dengan baik rata-rata mendapat penilaian baik yakni sebanyak 56,69% karyawan mendapat penilaian baik, sebanyak 10,86% karyawan dinilai sangat baik, serta 30,43% karyawan mendapat penilaian sedang.

Kinerja karyawan yang selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan dinilai baik oleh pimpinan perusahaan, yakni

sebanyak 67,39% karyawan yang dinilai baik. Selanjutnya, karyawan yang dinilai sangat baik sebanyak 23,91%, dan yang dinilai sedang sebanyak 8,69%.

Kinerja karyawan dalam kemampuan menyelesaikan tugas sebanyak-banyaknya dalam rentang waktu tertentu (kerja extra) dinilai baik, yakni sebanyak 58,69% karyawan yang mendapat penilaian baik. Selanjutnya, sebanyak 34,78% karyawan yang dinilai sedang, dan sebanyak 6,52% karyawan yang dinilai sangat baik.

Karyawan yang memiliki antuisame (semangat kerja) yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan rata-rata dinilai baik oleh pimpinan dengan frekuensi karyawan sebanyak 63,04%. Selanjutnya, karyawan yang dinilai sangat baik sebanyak 34,78%, dan yang dinilai sedang sebanyak 2,17%.

Karyawan yang mampu menemukan sesuatu yang baru (kreatif dan inovatif) dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi dinilai oleh baik oleh pimpinan perusahaan yakni sebanyak 37,69 karyawan yang dinilai baik dan selebihnya dinilai sangat baik yakni sebanyak 32,60%.

Penilaian terakhir dari kinerja karyawan adalah ketaatan mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga. Pada aspek penilaian ini, sebanyak 56,21% yang dinilai baik, sebanyak 6,52% dinilai sangat baik, dan selebihnya dinilai sedang yakni sebanyak 36,95%.

Berdasarkan uraian tersebut, secara umum klasifikasi dan tingkat kinerja karyawan seperti tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Klasifikasi dan Tingkat Kinerja Karyawan

No.	Interval Nilai	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Kategori
1.	85-100	12	26,08	Sangat Baik
2.	75-84	16	34,78	Baik
3.	65-74	18	39,13	Sedang
4.	55-64	0	0	Kurang
5.	0 - 54	0	0	Sangat kurang
	Jumlah	46	100	

Sumber (Iskandar, 2008: 81)

Berdasarkan tabel tersebut, tampak kategori kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. Data menunjukkan bahwa sebanyak 26,08% berada pada kategori sangat baik, sebanyak 34,78% pada kategori baik, dan sebanyak 39,13% pada kategori sedang, serta tidak ada berada pada kategori kurang dan sangat kurang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia dikategorikan baik.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia

Berdasarkan gambaran kompensasi dan kinerja karyawan, pada bagian ini dibahas tentang pengaruh antarkedua variabel tersebut. Data pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia dianalisis dengan regresi dengan bantuan program *Statistical Products dan Solution Service* (SPSS) versi 19.

Berdasarkan analisis deskriptif tersebut tampak bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 46 responden variabel kompensasi finansial (X1) dengan rata-rata 83,15 dan simpang baku 4,242. Selanjutnya, variabel kompensasi nonfinansial (X2) dengan jumlah kasus (N) = 46 responden dengan rata-rata 80,50 dengan

simpang baku sebanyak 6,86. Adapun variabel kinerja karyawan (Y) dengan jumlah responden 46 yaitu nilai rata-rata 79,48 dengan standar deviasi 9,099.

Selanjutnya, hasil dari tabel *Model Summary* menunjukkan nilai $R = 0,476$ dan koefisien determinasi (R_{Square}) sebesar 0,227. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi besar 22,7% oleh variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2), sedangkan sisanya ($100-22,7\% = 77,3\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. R_{Square} berkisar pada angka 0 – 1 dengan catatan semakin kecil angka R_{Square} , semakin lemah pengaruh variabel X terhadap Y.

Hasil dari uji *Anova* menunjukkan nilai $F = 6.297$ dengan tingkat probabilitas sig. 0,004. Oleh karena probabilitas (0,004) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

Hasil dari uji *Coefficients(a)* pada bagian kompensasi dikemukakan nilai konstanta (a) = 22,786; nilai B = 0,631 dan nilai t hitung = 3,54 dengan nilai sig. 0,001. Dari tabel *coefisients* diperoleh persamaan perhitungan regresi, yaitu $Y = a+bX_2 = 22,786+0,631X_2$

Kontanta sebesar 22,786 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan kompensasi, maka rata-rata kinerja karyawan adalah 22,786.

Koefisien regresi sebesar 0,631 menyatakan bahwa setiap penambahan kompensasi (karena tanda +) 0,631, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,631. Sebaliknya, jika kompensasi kurang, maka kinerja karyawan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,631. Jadi, tanda + menunjukkan peningkatan variabel X akan mengakibatkan peningkatan variabel terikat Y.

Uji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja karyawan) digunakan rumus persamaan regresi ($Y = 22,786 + 0,631X_2$) ini selanjutnya akan diuji apakah memang valid untuk memprediksi variabel terikat. Hal ini dilakukan pengujian signifikansi, apakah kompensasi benar-benar dapat memprediksi kinerja karyawan di masa mendatang.

Hipotesis berdasarkan uji t dirumuskan secara statistik berikut:

$H_a = P_{y \cdot x_1} \neq 0$. Artinya, Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_o = P_{y \cdot x_1} = 0$. Artinya, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kaidah keputusan, yakni jika nilai t hitung $>$ tabel, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya signifikan. Selanjutnya, jika nilai t hitung $<$ tabel, maka H_o diterima dan H_a ditolak. Artinya, tidak signifikan.

Tabel Coefficients diperoleh t hitung = 3,542. Prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria:

Tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak, df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data (N) – 2 atau $46 - 2 = 44$ sehingga diperoleh t tabel 0,304. Ternyata, $3,542 > 0,304$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, signifikan. Jadi, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan penyajian hasil analisis data, diuraikan dan dibahas hasil penelitian ini tentang pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. Hasil penyajian data menunjukkan bahwa kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trans Retail

Indonesia. Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan tersebut disebabkan oleh kompensasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawannya rata-rata bagus. Artinya, pihak perusahaan memberikan kompensasi yang memuaskan kepada karyawannya sehingga motivasi dan kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai bentuk imbalan kepada perusahaan juga sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Di sini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya

bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Sesuai dengan penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi karena dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

Berdasarkan analisis tampak bahwa kompensasi nonfinansial memiliki kontribusi terhadap kinerja. Kontribusi tersebut menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi nonfinansial yang diberikan seperti tugas-tugas yang menarik dan sesuai aturan, pekerjaan yang penuh tantangan, hasil kerja yang di hargai, penghargaan sesuai kinerja, kebijakan yang diterapkan, rekan kerja yang kompeten dan menyenangkan serta lingkungan kerja yang nyaman telah mendorong karyawannya untuk bekerja secara maksimal guna mencapai kinerja yang optimal.

Kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut bekerja. Kompensasi nonfinansial dimaksudkan untuk mempertahankan

karyawan dalam jangka panjang sehingga dapat disimpulkan bahwa PT Trans Retail Indonesia telah memberikan kompensasi nonfinansial yang baik kepada karyawannya sehingga mereka dapat bekerja dan mencapai hasil yang maksimal. Karyawan sudah puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya serta akan terus bekerja pada PT Trans Retail Indonesia dan memberikan kinerja yang baik.

Hasil analisis menunjukkan pula bahwa kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini bukan berarti kompensasi nonfinansial tidak lagi diperhatikan. Sebaliknya, kompensasi nonfinansial yang sudah ada terus ditingkatkan agar dapat dicapai kinerja yang jauh lebih baik dari yang sekarang. Berdasarkan data yang didapat, karyawan memiliki prakarsa yang baik. Hal ini karena karyawan terbiasa melakukan langsung perintah dari atasan dalam bekerja tanpa ada perintah, sehingga saat pekerjaan menuntut tindakan yang cepat karyawan akan mudah dalam menyelesaikannya.

Pengaruh antara kompensasi nonfinansial terhadap kinerja berdasarkan uji t dan dikonfirmasi ke tabel interpretasi nilai r seperti tampak berikut ini.

Tabel 6. Interpretasi Nilai t terhadap Tingkat Pengaruh Variabel X terhadap Y

Interval koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Berdasarkan hasil perhitungan analisis uji t tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t sebesar 3,542 dan jika dikonfirmasi ke dalam tabel tersebut, masuk dalam kategori pengaruh sangat kuat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia, sehingga pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruhnya dikategorikan sangat kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia yang dibuktikan dari hasil analisis hipotesis yang menunjukkan bahwa tabel *Coefficients* diperoleh t hitung = 3,542. Nilai t hitung sebesar $3,542 >$ dibandingkan nilai 0,304 sebagai nilai t tabel pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak, df atau dk (derajat kebebasan). Dengan demikian, H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H_o (hipotesis nol) ditolak. Artinya, signifikan. Jadi, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Sesuai dengan kesimpulan penelitian ini, diajukan sarana sebagai berikut: Pemimpin perusahaan hendaknya lebih meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, pimpinan perusahaan hendaknya berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan mengoptimalkan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat

karyawan dalam bekerja. Para pimpinan hendaknya meningkatkan jalinan komunikasi dengan para karyawannya. Serta, bagi karyawan, hendaknya meningkatkan dan menunjukkan semangat dan kinerja yang optimal untuk mendapatkan penilaian yang baik dari pimpinan sehingga pimpinan akan lebih memperhatikan kompensasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja" JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Tb. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggaben, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henri. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo Bejo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Sudjana, Nana. 2005. *Penyusunan Karya Ilmiah*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supratikno, H. dkk.2006. *Manajem⁴⁸ nerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tanjung, Henri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1. ANGKET PENELITIAN KOMPENSASI

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN

- A. Kepada yang terhormat, Bapak/Ibu, kami mohon bantuannya mengisi instrumen penelitian ini dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- B. Isilah dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dan pilihlah alternatif jawaban sesuai dengan kondisi yang ada/keadaan sebenarnya, yaitu:
- STS = sangat tidak setuju
 TS = tidak setuju
 R = kadang-kadang atau netral = ragu-ragu
 S = setuju
 SS = sangat setuju
- C. Jawaban yang diberikan tidak ada jawaban yang dianggap salah sehingga diharapkan untuk menjawab semua pernyataan yang ada.
- D. Semua jawaban responden tetap dijaga kerahasiaannya oleh peneliti.
- E. Atas bantuan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.
- F. Sebelum mengisi instrumen, dimohon untuk mengisi Biodata dan identitas Instansi/Kantor, sebagai berikut:

Biodata Responden

1. Nama /Tempat Tugas :
2. Nama Responden :
3. Jabatan :
4. Jenis Kelamin (L/P) :
5. Status (Kawin/Duda/Belum) :
6. Umur :
7. Pengalaman Bekerja : Tahun
8. Lama Bekerja di Perusahaan ini : Tahun
9. Pendidikan Terakhir :
10. Pendidikan dan Pelatihan :

KOMPENSASI (X)

No.	INDIKATOR PENILAIAN KOMPENSASI	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1.	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3.	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
4.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					

5.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
6.	Mendapat tunjangan atas prestasi yang diraih					
7.	Mendapat pembagian keuntungan/laba dari keuntungan perusahaan					
8.	Memiliki program tabungan dari perusahaan					
9.	Mendapat bayaran di luar jam kerja seperti liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.					
10.	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang diberikan perusahaan					
11.	Besarnya jaminan kecelekaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
12.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
13.	Tugas-tugas yang diberikan Menarik					
14.	Pekerjaan yang diberikan penuh Tantangan					
15.	Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, tata kerja, dan uraian tugas jabatan structural					
16.	Hasil kerja di hargai					
17.	Penghargaan yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja					
18.	Kebijakan-kebijakan yang diterapkan sudah sesuai dengan peraturan daerah kota Makassar yang Berlaku					
19.	Rekan kerja yang kompeten					
20.	Rekan kerja yang menyenangkan					
21.	Lingkungan kerja yang nyaman					

Lampiran 2. ANGKET PENELITIAN KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	INDIKATOR PENILAIAN KINERJA	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1.	Karyawan memiliki kualitas Kerja yang bagus					
2.	Karyawan sangat tepat dalam menyelesaikan tugas-tugas					
3.	Karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya					
4.	Karyawan memiliki cara kerja yang sistematis, teliti, dan tertata dengan baik					
5.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh Perusahaan					
6.	Dapat menyelesaikan tugas sebanyak-banyaknya dalam rentang waktu tertentu (kerja extra)					
7.	Memiliki antuisame (semangat kerja) tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
9.	Selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga					

42	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	75
43	4	5	5	4	4	4	4	3	3	36	80
44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	86
45	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	73
46	4	3	4	3	4	4	4	3	3	32	71

Keterangan:

Nilai diperoleh berdasarkan jumlah skor dibagi skor maksimal dikali 100.

Skor maksimal = 45

Lampiran 4. Hasil Angket Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

No. Urt Sampel	Item									Jumlah	Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	5	4	4	4	5	4	5	5	4	40	88
2	5	4	4	4	5	4	5	5	4	40	88
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	77
4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	40	88
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	82
6	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33	73
7	5	4	4	4	5	4	5	5	4	40	88
8	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31	68
9	5	4	4	4	5	4	5	5	4	40	88
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	97
11	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	75
12	5	4	4	4	5	4	5	5	4	40	88
13	5	4	5	5	4	4	4	4	5	40	88
14	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31	68
15	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32	71
16	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	75
17	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32	71
18	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33	73
19	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31	68
20	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32	71
21	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33	73
22	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33	73
23	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	73
24	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33	73
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	77
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	97
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	84
28	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	93
29	5	4	4	4	5	4	5	5	4	40	88
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	100
31	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	84
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	84
33	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	84
34	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32	71
35	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31	68
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	84
37	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	75
38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	84
39	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	84
40	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31	68
41	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	84

42	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31	68
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	84
44	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	84
45	4	3	3	3	4	3	3	4	3	30	66
46	4	3	3	3	4	3	4	4	3	31	68

Keterangan:

Nilai diperoleh berdasarkan jumlah skor dibagi skor maksimal dikali 100.

Skor maksimal = 45

**Lampiran 5. Distribusi, Frekuensi, dan Persentase Hasil Penelitian pada
Variabel Kompensasi**

No.	INDIKATOR PENILAIAN KOMPENSASI	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1.	Gaji yang diterima sesuai harapan	0	0	0	13 (28,26%)	33 (71,73%)
2.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	0	0	0	15 (32,60%)	31 (67,39%)
3.	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan	0	0	0	27 (58,69%)	19 (41,30%)
4.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	0	0	1 (2,17%)	16 (34,78%)	29 (63,04%)
5.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan	0	0	2 (4,34%)	35 (76,08%)	9 (19,56%)
6.	Mendapat tunjangan atas prestasi yang diraih	0	0	2 (4,34%)	7 (15,21%)	37 (80,43%)
7.	Mendapat pembagian keuntungan/laba dari keuntungan perusahaan	0	0	1 (2,17%)	41 (89,13%)	4 (8,69%)
8.	Memiliki program tabungan dari perusahaan	0	0	35 (76,08%)	8 (17,39%)	1 (2,17%)
9.	Mendapat bayaran di luar jam kerja seperti liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.	0	0	0	39 (84,78%)	7 (15,21%)
10.	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang diberikan perusahaan	0	0	2 (4,34%)	40 (86,95%)	4 (8,69%)
11.	Besarnya jaminan kecelekaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	0	0	0	40 (86,95%)	6 (13,04%)
12.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	0	0	10 (21,73%)	35 (76,08%)	1 (2,17%)

13	Tugas-tugas yang diberikan Menarik	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	25 (54,34%)	21 (45,65%)
14.	Pekerjaan yang diberikan penuh Tantangan	0 (0%)	0 (0%)	5 (10,86%)	23 (50%)	18 (39,13%)
15.	Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, tata kerja, dan uraian tugas jabatan structural	0 (0%)	0 (0%)	3 (6,52%)	27 (58,65%)	16 (34,78%)
16.	Hasil kerja di hargai	0 (0%)	0 (0%)	5 (10,86%)	38 (82,60%)	3 (6,52%)
17.	Penghargaan yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja	0 (0%)	0 (0%)	2 (4,34%)	34 (73,91%)	10 (21,73%)
18.	Kebijakan-kebijakan yang diterapkan sudah sesuai dengan peraturan daerah kota Makassar yang Berlaku	0 (0%)	0 (0%)	1 (2,17%)	41 (89,13%)	4 (8,69%)
19.	Rekan kerja yang kompeten	0 (0%)	0 (0%)	12 (26,08%)	27 (58,69%)	7 (15,21%)
20.	Rekan kerja yang menyenangkan	0 (0%)	0 (0%)	18 (39,13%)	20 (43,47%)	8 (17,39%)
21.	Lingkungan kerja yang nyaman	0 (0%)	0 (0%)	21 (45,65%)	24 (52,17%)	1 (2,17%)

Lampiran 6. Distribusi, Frekuensi, dan Persentase Hasil Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

No.	INDIKATOR PENILAIAN KINERJA	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1.	Karyawan memiliki kualitas Kerja yang bagus	0 (0%)	0 (0%)	2 (4,34%)	27 (58,69%)	17 (36,95%)
2.	Karyawan sangat tepat dalam menyelesaikan tugas-tugas	0 (0%)	0 (0%)	16 (34,78%)	21 (45,65%)	9 (19,56%)
3.	Karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya	0 (0%)	0 (0%)	13 (28,26%)	28 (60,86%)	5 (10,86%)
4.	Karyawan memiliki cara kerja yang sistematis, teliti, dan tertata dengan baik	0 (0%)	0 (0%)	14 (30,43%)	27 (58,69%)	5 (10,86%)
5.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh Perusahaan	0 (0%)	0 (0%)	4 (8,69%)	31 (67,39%)	11 (23,91%)
6.	Dapat menyelesaikan tugas sebanyak-banyaknya dalam rentang waktu tertentu (kerja extra)	0 (0%)	0 (0%)	16 (34,78%)	27 (58,69%)	3 (6,52%)
7.	Memiliki antuisame (semangat kerja) tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	0 (0%)	0 (0%)	1 (2,17%)	29 (63,04%)	16 (34,78%)
8.	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	31 (67,39%)	15 (32,60%)
9.	Selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga	0 (0%)	0 (0%)	17 (36,95%)	26 (56,21%)	3 (6,52%)

Lampiran 7. Hasil Analisis Data SPPSS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	79.48	9.099	46
Kompensasi Finansial	83.15	4.242	46
Kompensasi Nonfinansial	80.50	6.860	46

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kompensasi Finansial	Kompensasi Nonfinansial
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	-.096	.473
	Kompensasi Finansial	-.096	1.000	-.089
	Kompensasi Nonfinansial	.473	-.089	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.262	.000
	Kompensasi Finansial	.262	.	.278
	Kompensasi Nonfinansial	.000	.278	.
N	Kinerja Karyawan	46	46	46
	Kompensasi Finansial	46	46	46
	Kompensasi Nonfinansial	46	46	46

Model Summary(b)**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	R Square Change	F Change	df1	df2
1	.476(a)	.227	.191	8.186	.227	6.297	2	43	.004

a Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi Finansial

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	843.925	2	421.962	6.297	.004(a)
	Residual	2881.554	43	67.013		
	Total	3725.478	45			

a Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi Finansial

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	39.269	29.090		1.350	.184
	Kompensasi Finansial	-.117	.289	-.055	.406	.687
	Kompensasi Nonfinansial	.621	.179	.468	3.475	.001

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

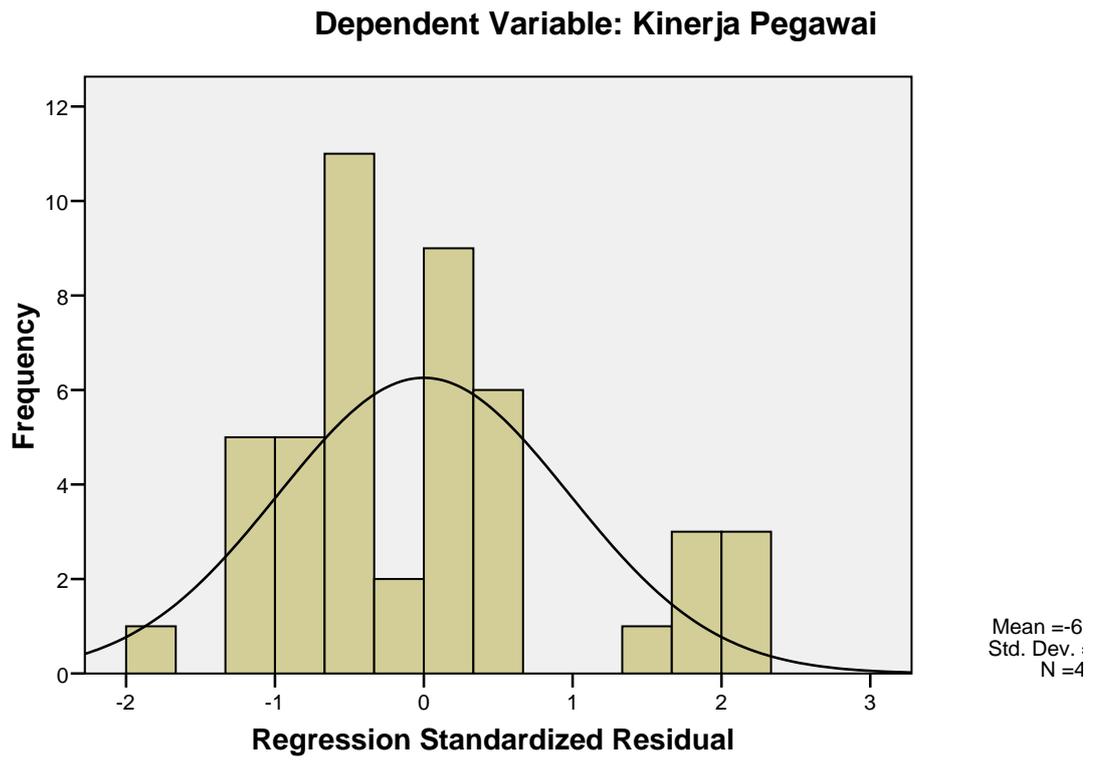
Residuals Statistics(a)

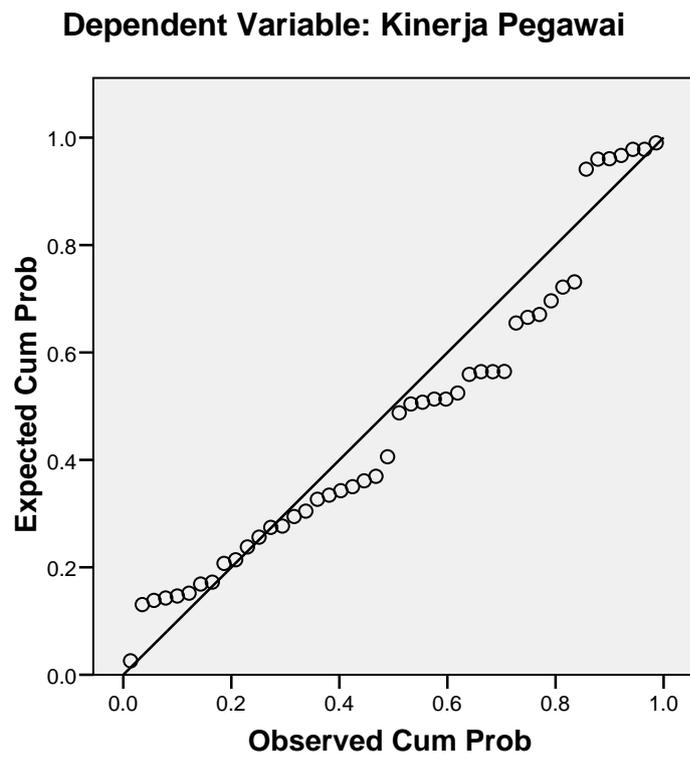
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	68.90	87.67	79.48	4.331	46
Std. Predicted Value	-2.442	1.893	.000	1.000	46
Standard Error of Predicted Value	1.211	3.604	2.004	.603	46
Adjusted Predicted Value	65.40	88.56	79.38	4.555	46
Residual	-15.917	19.097	.000	8.002	46
Std. Residual	-1.944	2.333	.000	.978	46
Stud. Residual	-2.000	2.538	.006	1.016	46
Deleted Residual	-16.837	22.600	.096	8.658	46
Stud. Deleted Residual	-2.075	2.720	.017	1.046	46
Mahal. Distance	.007	7.742	1.957	1.865	46
Cook's Distance	.000	.394	.028	.067	46
Centered Leverage Value	.000	.172	.043	.041	46

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts

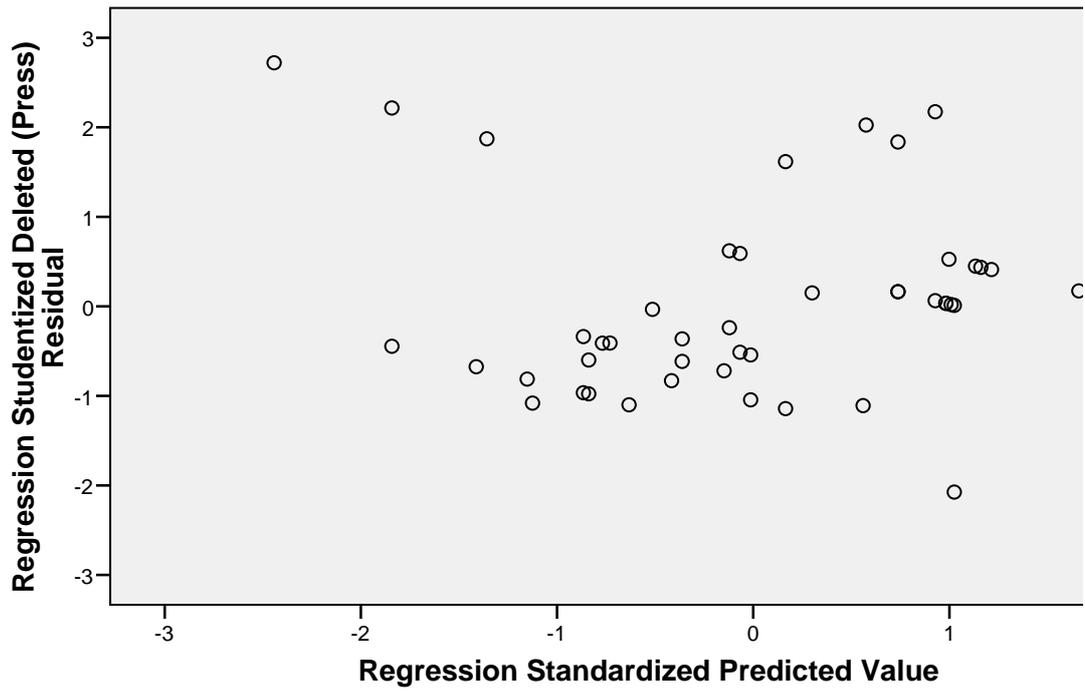
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

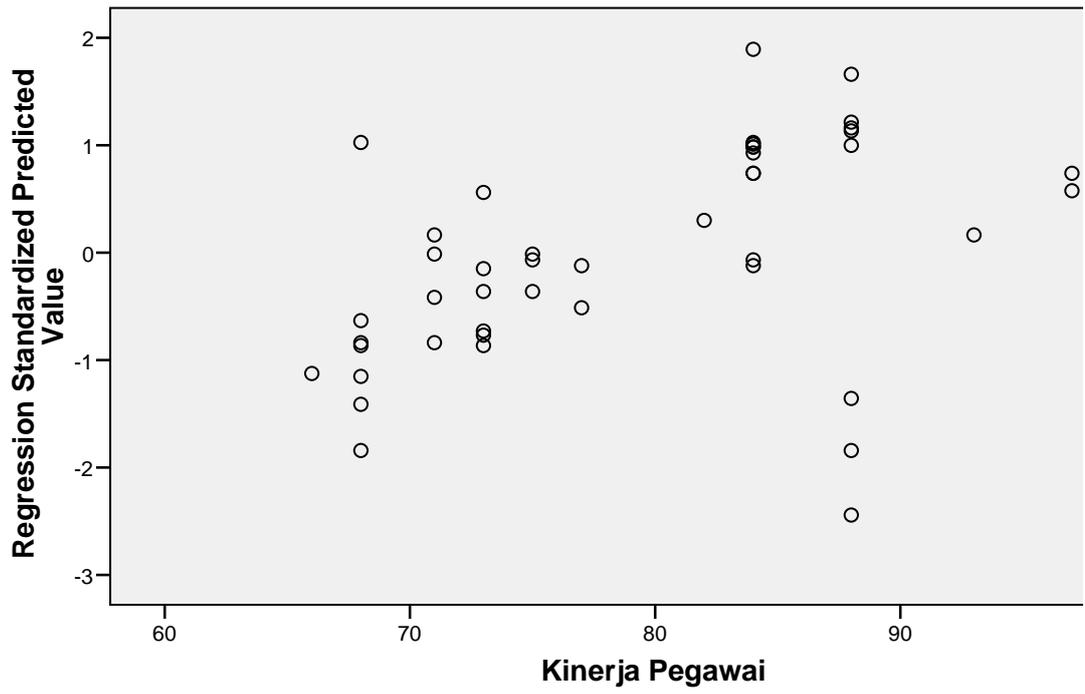
Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian



Gambar 1. Lokasi Penelitian



Gambar 2. Karyawan Melayani Konsumen pada Penitipan Barang



Gambar 3. Karyawan Melayani Konsumen pada Produk Sepatu dan Sandal



Gambar 4. Kasir Sedang Melayani Pembayar/ Konsumen

Carrefour

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

No. 79 TAHUN 1438 H / 163 / 2017 M

Makassar, 21 Juni 2017

No. : 004/TRI - PSM/SM/VI/2017

Kepada Yth

Bpk Ismail Rasulong, SE.MM

Universitas MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Subject : Konfirmasi Permohonan Ijin Penelitian

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat No : 462/05/C.4-II/V/38/2017 tanggal 22 Mei 2017 perihal permohonan ijin penelitian dan penulisan skripsi dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia*" maka mahasiswa atas nama :

Menda Nama : Marzuki
Perda Nim : 10572 0419413
Program/ Studi : Manajemen

Bersama surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut diatas dapat kami terima untuk melakukan penelitian pada PT Trans Retail Indonesia (Carrefour Panakukang Square Makassar)

Atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 21 Juni 2017



Sharon Stephanie

Store General Manager

Ditetapkan di : Makassar

Tanggal : 31 Januari 2017



Tembusan :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
No. 70 TAHUN 1438 H /165/2017 M**

Tentang

**PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIV. MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Universitas Muhammadiyah Makassar, setelah :

- Menimbang : 1. Untuk tertib administrasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi mahasiswa dilingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unismuh Makassar dipandang perlu mengeluarkan surat keputusan untuk dosen pembimbing.
2. Untuk maksud diatas, maka perlu diatur dalam satu surat keputusan.
- Mengingat : 1. Qaidah Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 1999
2. Statuta Universitas Muhammadiyah Makassar 2001
3. Peraturan yang berlaku di lingkungan Univ. Muhammadiyah Makassar
- Memperhatikan : Usulan KaprodiManajemen, pada tanggal 31 Januari 2017 M.

Dengan memohon inayah Allah Swt,

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

Pertama : Mengangkat dosen pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama	: Marzuki
Stambuk	: 105720419413
Program Studi	: Manajemen
Pembimbing I	: Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM
Pembimbing II	: Samsul Risal, SE., MM

JudulSkripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia

- Kedua : Seluruh pembiayaan menyangkut dosen pembimbing dan penguji dibebankan berdasarkan peraturan yang berlaku di lingkungan Unismuh Makassar.
- Ketiga : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah yudisium mahasiswa yang bersangkutan.
- Keempat : Surat keputusan ini akan diperbaiki atau ditinjau kembali, apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan.

Ditetapkan di : Makassar

Pada tanggal : 31 Januari 2017



Tembusan :

1. RektorUnismuh Makassar
2. Kaprodi di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
3. Masing-masing mahasiswa

RIWAYAT HIDUP



Marzuki lahir di Sungguminasa pada tanggal 23 Maret 1994. Anak kedua dari tiga bersaudara. Penulis merupakan anak dari pasangan harmonis Nasrullah dengan Kasmawati.

Penulis mengawali pendidikan pada tahun 2002 di Sekolah Dasar Inpres Pare'-pare' dan tamat pada tahun 2007. Penulis melanjutkan Pendidikan ke SMP Negeri 1 Bajeng Barat dan tamat pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 1 Limbung dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun 2013, penulis melanjutkan studi di Perguruan Tinggi, tepatnya Universitas Muhammadiyah Makassar, Jurusan Manajemen dan selesai pada tahun 2018.

Riwayat pekerjaan penulis mulai pada tahun 2014 dengan memasuki dunia kerja bersamaan dengan program pendidikan dengan jabatan mulai dari karyawan magang (internship), kontrak (fulltime) hingga sebagai karyawan tetap (permanent) pada PT.Trans Retail Indonesia hingga saat ini.

Penulis menyelesaikan Program Magister dengan memilih judul tesis **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.TRANS RETAIL INDONESIA.”**