

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE
CABANG *INTERNASIONAL PLAZA* (IP) PALEMBANG DIMASA
PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI



Oleh

NUR AINUN

17 22 0029

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE
CABANG *INTERNASIONAL PLAZA* (IP) PALEMBANG DIMASA
PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana**



Oleh

NUR AINUN

17 22 0029

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MATAHARI *DEPARTEMENT STORE*
CABANG *INTERNASIONAL PLAZA (IP)* PALEMBANG DIMASA
PANDEMI *COVID-19***

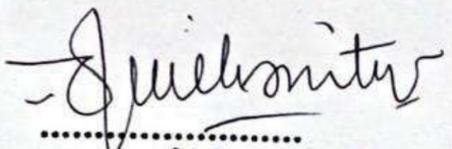
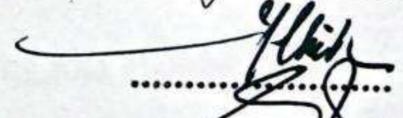
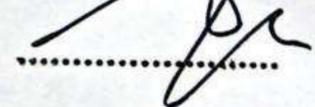
Dipersiapkan dan disusun oleh :

**NUR AINUN
17 22 00 29
MANAJEMEN**

Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 02 Juni 2021
Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI

Ketua : Dwi Eka Novianty, SE.,MM
Anggota : Ellys, SE.,MP
Anggota : Esty Naruliza, SE.,MP


.....

.....

.....

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi


Sri Ermeila, SE.,M.Si



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN

Nama Penyusun :NUR AINUN
Nomor Pokok Mahasiswa :17 22 0029
Program Studi :MANAJEMEN
Judul Skripsi :PENGARUH KOMPENSASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.
MATAHARI *DEPARTEMENT STORE*
CABANG *INTERNASIONAL PLAZA*
(IP) PALEMBANG DIMASA
PANDEMI COVID-19
Tanggal Persetujuan :

TIM PEMBIMBING

Ketua Pembimbing

Anggota Pembimbing

Dwi Eka Novianty, SE., MM

Ellys, SE., MP

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



Sri Ermeila, SE., M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NUR AINUN
Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 26 Mei 1998
Program Studi : Manajemen
NPM : 17 22 0029

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun Perguruan Tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengujian karya ilmiah ini.

Palembang , Mei 2021

Yang Membuat Pernyataan


NUR AINUN
NPM. 17 22 0029

Motto:

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan “ (QS. Al- Insyirah:5)

“ Kecintaan terhadap dunia dan kekhawatiran akan akhirat adalah 2 hal yang tak mungkin bersama pada hati seorang hamba jika salah satunya telah menguasai hati maka yang lainnya akan pergi “ (Muhibbin Guru Mulia Habib Umar Bin Hafidz)

“ Lakukanlah satu pekerjaan yang ringan dan mudah. Tapi ganjarannya sangat besar di sisi Allah. Seperti tidak menyakiti hati orang lain, dengan itu Allah akan memberimu pahala karena engkau telah memberi kebahagiaan kepada mereka “ (Habib Ali Zaenal Abidin Al-Hamid)

“ Qodarullah... setiap rencana yang telah kau susun dengan rapi jika itu tidak menjadi kenyataan percayalah ketetapan yang terbaik sudah Allah atur jauh lebih indah “ (Penulis)

Ku persembahkan skripsi ini kepada

*Abahku tercinta Muhammad Hasan (Alm)
dan Ibundaku tercinta Sarwitik, Kakanda, Ayunda,
dan Keponakan semuanya para pendidiku yang
ku hormati Mantan rekan sekerjaku OSELLA
GRUB dan para spg di Matahari IP dan teman-
teman seperjuangan Almamater*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena atas rahmat dan karunia-Nya. Shalawat serta salam terlimpah atas Rasulullah ﷺ beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Cabang Internasional Plaza (IP) Palembang Dimasa Pandemi Covid-19”**, disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.

Dengan selesainya penulisan Skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan dan bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak, antara lain:

1. Bapak Dr. Tarech Rasyid, M.Si Selaku Rektor Universitas IBA Palembang.
2. Ibu Sri Ermeila, SE.,M.Si Selaku Dekan beserta seluruh Wakil Dekan pada Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
3. Ibu Asma Mario, SE.,MM Sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.
4. Bapak Ilham Kurniadhi,SE.,MM Sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.
5. Ibu Dwi Eka Novianty, SE., MM Sebagai Ketua Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan dan arahan, serta saran-saran yang sangat bearti dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Ellys, SE.,MP Sebagai Anggota Pembimbing yang juga telah memberikan bimbingan dan arahan, serta memberikan solusi terbaik dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Esty Naruliza,SE.,MP Sebagai Dosen Penelaah yang telah memberikan masukan, saran, dan nasihat kepada penulis.

8. Ibu Dr. Lily Rahmawati Harahap, SE.,MM sebagai Pembimbing Akademik penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas IBA Palembang.
9. Dosen-dosen dan Staff TU Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama proses kuliah 4 tahun ini.
10. Abah Muhammad Hasan (Alm) Walaupun telah tiada penulis selalu berdoa kepada Allah SWT semoga amal ibadahnya diterima disisi Allah SWT dan Dilapangkan kuburannya. Ibunda Sarwitik yang telah dengan ikhlas berjuang lahir dan bathin demi penulis, sabar mendengarkan keluh kesah penulis, memberikan semangat baik berbentuk riil maupun materiil, dan tak henti- hentinya berdoa untuk keberhasilan dan kebahagiaan penulis.
11. Terkhusus buat saudara sekandung seperjuangan Kakandaku Soleh dan Sulaiman, Ayundaku Anisa beserta Suaminya Kak Asep dan Aini beserta Suaminya kak Andry serta keponakanku Aditya, Aisyah dan Syifa yang memberikan doa dan membantu dalam menyusun skripsi.
12. Keluarga besarku yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam menjalankan pendidikan perkuliahan baik secara moril maupun materiil
13. Sahabat-sahabatku Zakiah, Mb Bella, Mb Wika dan Mb Melan yang selalu memberikan semangat dan sedia membantu penulis dari awal penyusunan skripsi.
14. Vivi, Murti , Jelita, Novi dan Kak Didi yang telah memberikan dukungan, informasi dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
15. Alumni Universitas IBA Kak Anwar Sadat, SE yang telah memberikan ilmu, pengalaman, pembelajaran, serta dukungannya dalam berbagai hal.
16. Para Mantan rekan sekerjaku OSELLA GRUB dan seluruh Karyawan di Matahari IP maupun di PTC yang telah memberikan kepercayaan selama bekerja sehingga penulis dapat sekaligus menjalani pendidikan sampai selesai.

17. Karyawan Perpustakaan Universitas IBA yang sudah membantu penulis dalam mencari bahan-bahan untuk menyusun skripsi penulis.
18. Teman-teman seperjuangan, Manajemen Angkatan 2017.
19. Seseorang yang In sya Allah sebagai calon pendamping hidup nantinya yang telah menjadi inspirator dan penyemangat kepada penulis.
20. Dan serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan masukan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini secara teknis maupun materi masih sangat jauh dari kata sempurna sebagai suatu bentuk karya ilmiah, mengingat keterbatasan kemampuan, serta pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih minim. Meskipun demikian, penulis yakin bahwa tulisan ini akan dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran guna perkembangan ilmu pengetahuan

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, semoga hasil karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kita semua. Aamiin.

Palembang, Mei 2021

Penulis

NUR AINUN

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATAHARI *DEPARTEMENT STORE* CABANG *INTERNASIONAL PLAZA (IP)* PALEMBANG DIMASA PANDEMI *COVID-19*

Oleh

NUR AINUN

Penulisan skripsi ini atas bimbingan

Dwi Eka Novianty, SE., MM

Sebagai Ketua

Elly, SE., MP

Sebagai Anggota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Department Store* cabang *Internasional Plaza (IP)* Palembang. Pengambilan data dilakukan mulai tanggal 04 Januari – 04 April 2021. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berbentuk kuesioner yang disebarakan oleh responden. Data yang berhasil dikumpulkan adalah sebanyak 146 responden dari 146 kuisisioner yang disebarakan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS for windows vers 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Department Store*. Pengujian dilakukan berdasarkan tabel regresi berganda yang menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($414,671 > 3,06$), Sedangkan Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,982 > 1,976$) dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($27,566 > 1,976$) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,853 yang berarti variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 85% dan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa atas sebuah pekerjaan dengan signifikan $0,016 > 0,05$. Kepuasan kerja adalah sikap atau keadaan emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan signifikan $0,00 < 0,05$. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE BRANCH INTERNASIONAL PLAZA (IP) PALEMBANG IN THE PANDEMIC TIME COVID-19

By
NUR AINUN

This writing under the guidance

Dwi Eka Novianty, SE., MM
As Chairman

Ellys, SE., MP
As a Member

This study aims to determine the effect of compensation and job satisfaction on the performance of employees of PT. Matahari Departement Store Internasional Plaza (IP) Palembang branch. Data collection was carried out from January 04 to April 04, 2021. The data used in this study were primary data in the form of questionnaires distributed by respondents. The data collected were 146 questionnaires distributed. The analytical tool used is multiple linear regression analysis using SPSS for windows vers 23.

The results showed that simultaneously compensation and job satisfaction affect the performance of employee of PT. Matahari Departement Store. The test is carried out based on multiple regression tables which show the value of $F_{\text{count}} > F_{\text{tabel}}$ ($414,671 > 3,06$), while partially compensation has an effect on employee performance, the $t_{\text{count}} > t_{\text{tabel}}$ ($1,982 > 1,976$) and job satisfaction has an effect on employee performance, the $t_{\text{count}} > t_{\text{tabel}}$ ($27,566 > 1,976$). The coefficient of determination (R^2) is obtained at 0,853, which means that the independent variable (X) affects the dependet variabel (Y) by 85% and the rest is explained by other variables not examined.

Compensation is everything that employees receive as a form of remuneration for a job with asignificant value of $0,016 > 0,05$. Job satisfaction is an attitude or emotional state that reflects a person's feelings towards his job with a significant value of $0,00 < 0,05$. Employee performance is the result of work in quality achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him.

Keywords : Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan Skripsi.....	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	ix
Abstrack	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Secara Teoritis	8
1.4.2 Secara Praktis	8
1.5 Kerangka Pemikiran	8
1.5.1 Penelitian Terdahulu.....	8
1.5.2 Kerangka Teoritis.....	11
1.6 Hipotesis	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Kompensasi	15
2.1.1 Pengertian Kompensasi	15
2.1.2 Jenis- Jenis Kompensasi	17
2.1.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	18
2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	20
2.1.5 Indikator Kompensasi	21
2.2 Kepuasan Kerja.....	22
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja	23
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	24
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	25
2.3 Kinerja Karyawan	26
2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan	26
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	29
2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan	29
2.3.4 Indikator Kinerja Karywan	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Objek Penelitian.....	31
3.2 Desain Penelitian	31
3.3 Operasional Variabel	32
3.4 Metode Penarikan Sampel	34
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	35
3.5.1 Jenis Data.....	35
3.5.2 Sumber Data	36
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	36
3.6.1 Uji Validitas	36
3.6.2 Uji Reliabilitas	37
3.7 Metode Analisis	37
3.7.1 Pengujian Hipotesis	37
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	38
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	40
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	41
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 42
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	42
4.1.1 Sejarah Perusahaan	42
4.1.2 Visi Misi Perusahaan	43
4.1.3 Struktur Organisasi	44
4.1.4 Uraian Tanggung Jawab	45
4.2 Deskripsi Responden	52
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur	54
4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan	56
4.3 Tabulasi Pernyataan Responden	57
4.3.1 Tabulasi Pernyataan Terhadap Kompensasi	57
4.3.2 Tabulasi Pernyataan Terhadap Kepuasan Kerja	65
4.3.3 Tabulasi Pernyataan Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.4 Pengujian Valid dan Reliabilitas Kuesioner	92
4.4.1 Uji Validitas	92
4.4.2 Uji Reliabilitas	95
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	97
4.5.1 Uji Normalitas	97
4.5.2 Uji Multikolinieritas	98
4.5.3 Uji Heterokedastisitas	99
4.6 Uji Hipotesis	100
4.6.1 Secara Simultan	100
4.6.2 Secara Parsial	101
4.7 Koefisien Determinasi (R^2)	103
4.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	104
4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	105
4.8 Analisis Regresi Linier Berganda	105

4.9 Pembahasan	107
4.9.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari <i>Departement Store Cabang</i> IP Palembang	107
4.9.2 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari <i>Departemen Store Cabang</i> (IP) Palembang	108
4.9.3 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari <i>Departemen Store cabang</i> IP Palembang	110
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	111
5.1 Kesimpulan	111
5.2 Saran.....	112
 DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN-LAMPIRAN	117

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah karyawan PT. Matahari Departement Store cabang Internasional Plaza (IP) Palembang	2
Tabel 1.2	Target dan Realisasi pada PT. Matahari Departement Store Cabang IP Palembang Periode Januari-Desember 2020	3
Tabel 3.1	Operasional Variabel	33
Tabel 4.1	Karakteristik Responden PT. Matahari Departement Store Cabang Internasional Plaza (IP) Palembang Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden PT. Matahari Departement Store Cabang Internasional Plaza (IP) Palembang Berdasarkan Umur	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden PT. Matahari Departement Store Cabang Internasional Plaza (IP) Palembang Berdasarkan tingkat pendidikan	55
Tabel 4.4	Karakteristik Responden PT. Matahari Departement Store Cabang Internasional Plaza (IP) Palembang Berdasarkan Jabatan	56
Tabel 4.5	Dimasa pandemi Saya merasa gaji yang diterima sangat berbeda pada sebelumnya	57
Tabel 4.6	Dimasa pandemi gaji yang karyawan terima tetap sehingga tidak cukup memenuhi kebutuhan pokok	58
Tabel 4.7	Gaji yang diterima responden setiap bulan secara tepat waktu	59
Tabel 4.8	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja Lembur	60
Tabel 4.9	Perusahaan memberikan bonus kepada responden apabila hasil pekerjaannya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	61
Tabel 4.10	Dimasa pandemi sekarang bonus yang diberikan perusahaan tidak besar dari sebelumnya	62
Tabel 4.11	Dimasa pandemi responden tidak menerima tunjangan apapun	63
Tabel 4.12	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan belum memenuhi kebutuhan karyawan	64
Tabel 4.13	Dimasa pandemi responden tetap senang bekerja dengan rekan sekerja	65
Tabel 4.14	Dimasa pandemi jam kerja dikurangi sehingga bekerja bersama teman sekerja lebih sedikit	66
Tabel 4.15	Dimasa pandemi teman sekerja banyak di PHK sehingga responden bekerja selalu sendiri	67
Tabel 4.16	Dimasa pandemi responden dapat tetap menyelesaikan	68

	dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan	
Tabel 4.17	Dimasa pandemi atasan tetap menjalankan kebijakan promo untuk meningkatkan penjualan	69
Tabel 4.18	Dimasa pandemi atasan seringkali mengatakan untuk melakukan pemotongan gaji bila penjualan terus turun	70
Tabel 4.19	Dimasa pandemi karyawan tetap mendapatkan promosi jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan	71
Tabel 4.20	Dimasa pandemi kegiatan promosi jabatan tidak ada justru banyak di PHK	72
Tabel 4.21	Dimasa pandemi responden belum mendapatkan promosi untuk jenjang karirnya	73
Tabel 4.22	Dimasa Pandemi responden merasa mengerjakan pekerjaan dengan sendiri tanpa ada lawan sift	74
Tabel 4.23	Dimasa pandemi responden merasa takut jika suatu saat terjadi kehilangan barang karena bekerja sendiri	75
Tabel 4.24	Responden merasa sulit untuk bekerja karena tidak ada yang membantu untuk saling support satu sama lain	76
Tabel 4.25	Responden merasa Kuantitas kerja pekerjaannya bertambah dibandingkan sebelum masa pandemi	77
Tabel 4.26	Responden cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan kerja	78
Tabel 4.27	Dimasa pandemi responden dapat memberikan pelayanan kepada customer lebih cepat	79
Tabel 4.28	Responden merasa dimasa pandemi bekerja dengan cekatan dan cepat walaupun kerjanya sendiri	80
Tabel 4.29	Dimasa pandemi responden akan selalu mencermati dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	81
Tabel 4.30	Dimasa pandemi sekarang responden merasa memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	82
Tabel 4.31	Dimasa pandemi responden merasa Prosedur layanan tidak berbelit-belit dan tepat waktu	83
Tabel 4.32	Dimasa pandemi Pelayanan yang sama untuk semua pelanggan dengan akurasi yang tepat dan standart kerja	84
Tabel 4.33	Responden merasa semasa pandemi ini kehandalan harus menjadi terbaik sehingga tidak mengecewakan siapapun	85
Tabel 4.34	Responden selalu memaksimalkan pekerjaan walau dimasa Pandemi	86
Tabel 4.35	Responden merasa dimasa pandemi ini jam kerjanya tidak stabil	87
Tabel 4.36	Dimasa pandemi Responden tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum selesai	88
Tabel 4.37	Dimasa pandemi kerjasama antara atasan dan bawahan sangat lah baik sehingga saling membantu antara atasan dan bawahan	89
Tabel 4.38	Dimasa pandemi ini sebaiknya Saling membantu antar	90

	karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan agar pekerjaan lebih cepat, tepat dan akurat	
Tabel 4.39	Saya merasa semasa pandemi ini dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	91
Tabel 4.40	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi	93
Tabel 4.41	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja	94
Tabel 4.42	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan	94
Tabel 4.43	Reliabilitas Kompensasi	95
Tabel 4.44	Reliabilitas Kepuasan Kerja	96
Tabel 4.45	Reliabilitas Kinerja Karyawan	96
Tabel 4.46	Hasil Uji Multikolinearitas	98
Tabel 4.46	Uji F	100
Tabel 4.48	Uji t	102
Tabel 4.49	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	103
Tabel 4.50	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Paradigma Penelitian	14
Gambar 4.1	Logo PT. Matahari <i>Departement Store</i> Cabang <i>Internasional Plaza</i> (IP) Palembang	42
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT. Matahari <i>Departement Store</i> Cabang <i>Internasional Plaza</i> (IP) Palembang	44
Gambar 4.3	Karakteristik Responden PT. Matahari <i>Departement Store</i> Cabang <i>Internasional Plaza</i> (IP) Palembang Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Gambar 4.4	Karakteristik Responden PT. Matahari <i>Departement Store</i> Cabang <i>Internasional Plaza</i> (IP) Palembang Berdasarkan Umur	54
Gambar 4.5	Karakteristik Responden PT. Matahari <i>Departement Store</i> Cabang <i>Internasional Plaza</i> (IP) Palembang Berdasarkan tingkat pendidikan	55
Gambar 4.6	Karakteristik Responden PT. Matahari <i>Departement Store</i> Cabang <i>Internasional Plaza</i> (IP) Palembang Berdasarkan Jabatan	56
Gambar 4.7	Dimasa pandemi Responden merasa gaji yang diterima sangat berbeda pada sebelumnya	58
Gambar 4.8	Dimasa pandemi gaji yang karyawan terima tetap sehingga tidak cukup memenuhi kebutuhan pokok	59
Gambar 4.9	Responden mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	60
Gambar 4.10	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja Lembur	61
Gambar 4.11	Perusahaan memberikan bonus kepada responden apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	62
Gambar 4.12	Dimasa pandemi sekarang bonus yang diberikan perusahaan tidak besar dari sebelumnya	63
Gambar 4.13	Responden merasa dimasa pandemi tidak ada tunjangan apapun	64
Gambar 4.14	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan belum memenuhi kebutuhan karyawan	65
Gambar 4.15	Dimasa pandemi Responden tetap senang bekerja dengan rekan sekerja	66
Gambar 4.16	Dimasa pandemi jam kerja dikurangi sehingga bekerja bersama teman sekerja lebih sedikit	67
Gambar 4.17	Dimasa pandemi teman sekerja banyak di PHK sehingga responden bekerja selalu sendiri	68
Gambar 4.18	Dimasa pandemi responden dapat tetap menyelesaikan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan	69
Gambar 4.19	Dimasa pandemi atasan tetap menjalankan kebijakan	70

	promo untuk meningkatkan penjualan	
Gambar 4.20	Dimasa pandemi atasan seringkali mengatakan untuk melakukan pemotongan gaji bila penjualan terus turun	71
Gambar 4.21	Dimasa pandemi karyawan tetap mendapatkan promosi jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan	72
Gambar 4.22	Dimasa pandemi kegiatan promosi jabatan tidak ada justru banyak di PHK	73
Gambar 4.23	Responden merasa dimasa pandemi ini belum ada promosi untuk jenjang karirnya	74
Gambar 4.24	Dimasa Pandemi sekarang responden merasa mengerjakan pekerjaan dengan sendiri tanpa ada lawan sift	75
Gambar 4.25	Dimasa pandemi responden merasa takut jika suatu saat terjadi kehilangan barang karena bekerja sendiri	76
Gambar 4.26	Responden merasa sulit untuk bekerja karena tidak ada yang membantu untuk saling support satu sama lain	77
Gambar 4.27	Responden merasa Kuantitas kerja pekerjaannya bertambah dibandingkan sebelum masa pandemi	78
Gambar 4.28	Responden cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan kerja	79
Gambar 4.29	Dimasa pandemi responden dapat memberikan pelayanan kepada customer lebih cepat	80
Gambar 4.30	Respondena merasa dimasa pandemi bekerja dengan cekatan dan cepat walaupun kerjanya sendiri	81
Gambar 4.31	Dimasa pandemi responden akan selalu mencermati dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	82
Gambar 4.32	Dimasa pandemi sekarang responden merasa memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	83
Gambar 4.33	Dimasa pandemi responden merasa Prosedur layanan tidak berbelit-belit dan tepat waktu	84
Gambar 4.34	Dimasa pandemi Pelayanan yang sama untuk semua pelanggan dengan akurasi yang tepat dan standart kerja	85
Gambar 4.35	Responden merasa semasa pandemi ini kehandalan harus menjadi terbaik sehingga tidak mengecewakan siapapun	86
Gambar 4.36	Responden selalu memaksimalkan pekerjaan walau dimasa Pandemi	87
Gambar 4.37	Responden merasa dimasa pandemi ini jam kerja nya tidak stabil	88
Gambar 4.38	Dimasa pandemi responden tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum selesai	89
Gambar 4.39	Dimasa pandemi kerjasama antara atasan dan bawahan sangat baik sehingga saling membantu antara atasan dan bawahan	90
Gambar 4.40	Dimasa pandemi ini sebaiknya Saling membantu antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan agar pekerjaan lebih cepat, tepat dan akurat	91

Gambar 4.41	Responden merasa semasa pandemi ini dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	92
Gambar 4.42	Hasil Uji Normalitas	97
Gambar 4.43	Hasil Uji Heterokedastisitas	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Kuesioner Penelitian	117
Lampiran 2	Tabulasi Tanggapan Responden	121
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	125
Lampiran 4	Hasil Uji Asumsi Klasik	132
Lampiran 5	Hasil Koefisien Determinasi dan Korelasi	133
Lampiran 6	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	134

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan ritel pada saat ini, sedang mengalami perubahan iklim usaha karena adanya pandemi virus Covid-19 yang terjadi di seluruh dunia. Kondisi ini membuat perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan. (Kompas.com.Maret.2020). Pada tanggal 2 Maret 2020 pemerintah Indonesia mengambil langkah kebijakan demi mencegah penularan semakin cepat seperti melakukan *social distancing*, *stay at home* dan *work from home* Akibat dari kebijakan tersebut berdampak kepada semua karyawan atau pekerja harus melakukan pekerjaan dari rumah terkecuali tenaga medis, kepolisian, dan pemasok makanan.

PT. Matahari Departemen Store (MDS) sebagai salah satu perusahaan ritel di Indonesia juga melakukan tindakan pencegahan penularan dengan menutup seluruh gerainya di Palembang. Sebagai akibat dari penutupan gerai tersebut, tentunya berpengaruh kepada jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan. Penelitian ini mengambil cabang di Internasional Plaza (IP) Palembang dengan pertimbangan cabang ini merupakan cabang terbesar di kota Palembang. Jumlah karyawan yang dipekerjakan PT MDS Cabang IP Palembang mengalami penurunan terutama untuk bagian SPG, Pramuniaga dan Kasir. Perubahan jumlah karyawan sebelum dan dimasa pandemi covid-19 dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan PT. Matahari *Departement Store cabang Internasional Plaza (IP) Palembang*

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan Sebelum Pandemi	Jumlah Karyawan Dimasa Pandemi	Pengurangan Karyawan (orang)	%
1	Store Manager	1	1	0	0
2	Asisten Manager	2	2	0	0
3	HRD	1	1	0	0
4	Supervisor	12	10	2	2,41
5	Koordinator	12	10	2	2,41
6	VM	3	3	0	0
7	Teknisi	2	2	0	0
8	Kasir	35	23	12	14,46
9	Pramuniaga	65	43	22	26,51
10	SPG/B	169	127	42	18,26
11	Cleaning Servis	8	6	2	2,41
12	Security	6	2	4	4,81
	Jumlah	316	230	83	71,27

Sumber : PT.MDS Cabang IP Palembang (2021)

Berdasarkan dari tabel 1.1 diatas terlihat bagian Supervisor dan Koordinator berkurang masing-masing 2 orang (2,41 %), Kasir mengalami pengurangan 12 orang (14,46%) , Pramuniaga berkurang 22 orang (26,51%), SPG berkurang 42 orang (18,26%), *cleaning service* berkurang 2 orang (2,41%) dan *security* berkurang 4 orang. (4,81 %).

Akibat dari kebijakan di atas PT. MDS Cabang IP saat ini dihadapkan pada masalah tidak tercapainya realisasi dibandingkan target yang telah direncanakan.

Data penurunan hasil realisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Target penjualan dan Realisasi PT. Matahari *Departement Store*
Cabang IP Palembang (Periode Januari – Desember 2020)

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
Januari	5.342.398.920	2.928.324.970	55%
Februari	1.897.672.836	890.832.891	47%
Maret	3.982.012.389	908.321.234	23%
April	20.490.231.930	390.784.321	2%
Mei	512.075.213.321	10.489.124.212	2%
Juni	4.975.832.432	1.643.432.089	33%
Juli	3.439.023.543	2.985.321.554	87%
Agustus	4.987.754.987	4.219.654.543	84%
September	3.987.086.342	3.195.032.930	80%
Oktober	2.952.321.765	2.543.654.321	86%
November	3.897.900.763	3.921.700.321	101%
Desember	4.976.543.096	5.012.374.210	101%
Total	573.003.992.324	39.128.557.596	7%

Sumber : PT. Matahari Departement Store Cabang IP Palembang (2021)

Pada tabel 1.2 menunjukkan Capaian Realisasi Penjualan PT. MDS IP Palembang dalam Tahun 2020 dimana dibulan Januari hanya 55%, Februari 47%, Maret 23%, April 2%, Mei 2%, Juni 33%, Juli 87%, Agustus 84%, September 80%, Oktober 86%, November 101%, Desember 10%. Dimana target yang begitu besar sehingga realisasi pun ikut menurun dengan pencapaian 7% ditahun 2020 dan PT. MDS IP Palembang menutup gerai nya dari tanggal 26 Maret 2020 dan membuka kembali tanggal 28 April 2020.

Menurut Mangkunegara (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Berdasarkan data penjualan dan kebijakan efisiensi yang dijalankan oleh PT. MDS Cabang IP Palembang dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan produktivitas atau kinerja pada masa pandemi Covid-19.

Selain dari pada kondisi perekonomian saat ini sebagai akibat dari pandemi Covid-19, faktor penyebab menurunnya kinerja perusahaan tidak lain disebabkan oleh karyawan perusahaan itu sendiri (Rivai : 2015) . Menurut Rahmatullah (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individual, yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality* dan pembelajaran. Sedangkan faktor organisasi, terdiri dari sistem atau bentuk organisasi, sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*. Dari sisi perusahaan kebijakan atau cara yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yakni memberikan pemberian kompensasi yang sepadan sebagai wujud penghargaan atas pekerjaan.

Dari kepuasan kerja maupun ketidak puasan dari pekerjaan suatu organisasi atau lembaga terhadap kinerja karyawan. Dampak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan meliputi : Produktivitas pekerja tinggi, kemangkiran pekerjaanya tidak ada, pekerjaanya berdampak langsung terhadap kinerjanya meliputi produktivitas karyawan rendah, pekerjaanya banyak yang mangkir, pekrjanya keluar dari organisasi atau lembaganya, banyak pelanggan yang complain dan ditinggalkan pelanggan.

Kinerja pada PT.MDS Cabang IP Palembang belum optimal yang ditunjukkan dengan masih adanya karyawan tidak maksimal yaitu berbincang-bincang sesama karyawan lain saat jam kerja beroperasi, masih terdapat

karyawan yang terlambat memasuki area toko dan tidak berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan pada saat melakukan penelitian pada PT. MDS cabang IP Palembang dapat dilihat bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang cenderung rendah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan Kinerja Karyawan yang dimiliki. Berbeda dengan penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Roni Fahreza Ginting Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2018). Sedangkan kepuasan kerja dalam penelitian terdahulu dalam hal pengawasan karyawan, promosi jabatan, hubungan sesama karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan.

Dari hasil jawaban karyawan terhadap survey pendahuluan tentang kompensasi bahwasanya kompensasi yang diterima karyawan belum sesuai harapan karyawan tersebut sehingga menyebabkan beberapa karyawan bermalas-malasan dalam menawarkan produk dan berakibat kepada penurunan kinerja yang dikarenakan karyawan belum dapat menikmati tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Oleh karena itu karyawan yang merasa kurang dalam menerima kompensasi yang diberikan perusahaan kepadanya akan menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan dan akan berdampak kepada penurunan kinerja, yang dapat dilihat tidak tercapainya target. Dan juga jumlah kompensasi yang diterima karyawan berupa upah, bonus atau insentif dan rasa keadilan yang

diterima karyawan belum memuaskan karyawan sehingga menyebabkan beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal, dan hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak tercapai tepat waktu, dan kinerja yang dihasilkan belum sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

Dari jawaban di atas ada masalah pada kompensasi dan kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan yang mengakibatkan karyawan melakukan hal yg dapat merugikan perusahaan, seperti mengobrol disaat jam kerja, bekerja merasa tidak semangat.

Menurut Sutrisno (2017) kompensasi adalah semua jenis penghargaan berupa uang maupun barang telah diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada karyawan dan termotivasi dalam bekerja untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi didalam bekerja selain kompensasi, karyawan juga perlu mendapatkan perlu mendapatkan kepuasan kerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Affandi,2016).

Kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan kemudian berdampak kepada kondisi dari suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan Menurut Handoko (2017) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil uraian-uraian latar belakang diatas maka terlihat beberapa masalah menarik perhatian penulis yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja akan berdampak kepada kinerja karyawan. Hal ini tentu menjadi dasar bagi penulis untuk memilih PT Matahari *Departement Store* Cabang *Internasional Plaza* (IP) Palembang sebagai objek penelitian serta tentunya dibutuhkan sebuah penelitian untuk memecahkan masalah maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MDS Cabang IP Palembang Dimasa Pandemi Covid-19.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MDS Cabang IP Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang.

Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MDS cabang IP Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian ini dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Secara Teoritis

Dapat menambah referensi dan masukkan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4.2 Secara Praktis

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor-faktor kompensasi dan kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan kepada pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan kepuasan kerja karyawan agar terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus kinerja perusahaan itu sendiri.

1.5 Kerangka Pemikiran

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori digunakan untuk menganalisis penelitian yang dilakukan. Berdasarkan penelitian terdahulu penulis menemukan penelitian hampir sama mulai dari variabel digunakan maupun objek yang

diambil. Berikut merupakan penelitian terdahulu dari berbagai jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Roni Fahreza Ginting Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)” penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan asuransi jiwa raya bagian pemasaran. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner lalu diuji menggunakan validitas dan realibilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R-Square). Hasil uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari t-hitung sebesar $2,622 > 1,993$ dengan signifikan $0,011 < 0,05$. Adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat dari t-hitung sebesar $3,393 > 1,993$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$. Uji f secara bersama-sama antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan diperoleh nilai f-hitung $16,377 > 3,12$ yang menunjukkan H1 diterima (H0 ditolak). Nilai R-Square adalah 31,3% yang menunjukkan sekitar 31,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja sisanya 68,7%

dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

2. Penelitian yang dilakukan oleh Bagus Alit Kusuma Putra Universitas Pendidikan Ganesha (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada PT Kubu Jati Singaraja Bali”. bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Keeratan hubungan pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 50,20% dan besar pengaruh adalah 26,80% dengan $p\text{-value } P_{yx1} = 0,000 < \alpha + 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula. Sedangkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kubu Jati Singaraja Bali. Keeratan hubungan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 67,90% dan besar sumbangan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 36,60% dengan $p\text{-value } P_{yx2} = 0,000 < \alpha + 0,05$. Hal ini berarti bahwa kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Aryaningtiyas Universitas Muhammadiyah Surakarta (2017) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Buku Togamas Solo

(Study Kasus pada Karyawan Toko Buku Togamas Solo)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan toko buku Togamas Solo. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan toko buku Togamas dengan penyebaran kuesioner berjumlah 39 karyawan. Teknik dalam penelitian ini diambil secara census sampling. Dari uji hipotesis didapatkan hasil kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan t hitung masing-masing sebesar 2,028 dan 2,918. Pada uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 54,8%.

1.5.2 Kerangka Teoritis

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.

A. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2017). Menurut Sutrisno (2017) Kompensasi

adalah semua jenis penghargaan berupa uang atau barang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil diatas jasanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan sesuatu harus diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Handoko:2017).

Menurut Rivai (2015) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai dan berlaku pada dirinya, makin tinggi penilainya terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasanya terhadap kegiatan tersebut.

C. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017). Kinerja baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab besar dalam setiap tugas-tugas

yang diberikan oleh perusahaan maka dalam hal ini dinyatakan kinerja dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala.

Menurut Robbins (2010) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas adalah kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan Waktu/Kehandalan

Ketepatan waktu / kehandalan adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu telah tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

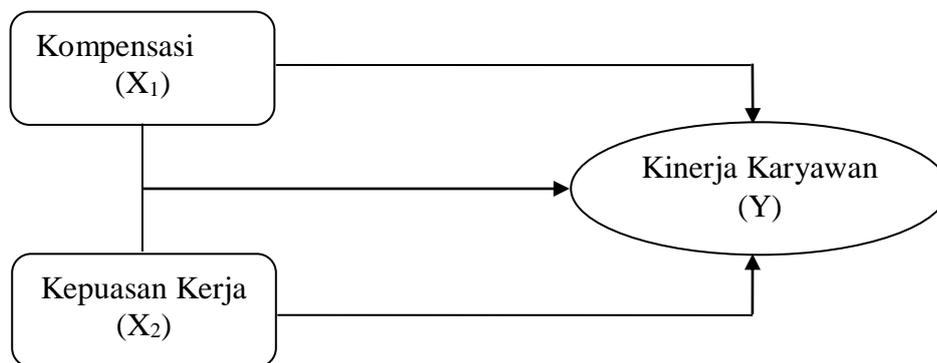
5. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang

telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan tinjauan kerangka pemikiran, maka dapat disusun paradigma penelitian seperti gambar 1.1 berikut ini.

Gambar 1.1
Paradigma Penelitian



1.6 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan tentang sesuatu untuk sementara waktu yang dianggap benar menjawab rumusan masalah. Menurut Noor Juliansyah (2012) definisi hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan sehingga dapat diuji.

Berdasarkan uraian teori, penelitian terdahulu dan gambaran paradigma penelitian diatas, maka hipotesis penelitian yang dirumuskan sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MDS Cabang IP Palembang Dimasa Covid-19

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara kompensasi dan kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT. MDS Cabang IP Palembang Dimasa Covid-19.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau cukup kompetitif dibanding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang suatu sistem kompensasi baik perlu didukung oleh metode secara rasional dan dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa diberikan kepada perusahaan.

Ada beberapa definisi tentang kompensasi menurut para ahli Sedangkan Menurut Samsudin (2010) kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada gaji atau upah. Gaji atau upah lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu memperhatikan kompensasi yang diberikan untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan selain itu “*segala*

sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka,”
(Sedarmayanti : 2011)

Kompensasi menjadi faktor penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi dalam membangun perusahaan sehat selalu menjadi kondisi sangat rumit pengukuran dampak pelatihan dapat diukur dengan menggunakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sebelum dan sesudah kegiatan pelatihan dilaksanakan. Kebijakan kompensasi pada dasarnya merupakan dukungandari perusahaan terkait bagi karyawan, menjadi pemicu dalam upaya memberikan jaminan kesejahteraan karyawan. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diberikan untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan

Menurut Sutrisno (2017) kompensasi adalah semua jenis penghargaan berupa uang atau barang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil diatas jasanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan sesuatu harus diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada para karyawan berdasarkan sifatnya penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi yang bersifat finansial

Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang baik secara periodik (Mingguan, Bulanan, atau Tahunan) Termasuk dalam jenis kompensasi bersifat finansial adalah gaji atau upah, bonus, pengobatan, asuransi, dan lain-lain sebagainya telah dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.

2. Kompensasi yang bersifat non finansial

Kompensasi yang bersifat non finansial diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk dalam kompensasi bersifat nonfinansial adalah penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin atau cafetaria, penyediaan tempat beribadah di tempat kerja, penyediaan lapangan olahraga, dan lain sebagainya.

Berdasarkan mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan ke dalam dua macam yaitu:

1. Kompensasi langsung

Penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan waktu telah ditetapkan.

2. Kompensasi tidak langsung

Pemberian bagian keuntungan serta manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji maupun upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR, Asuransi, dan jaminan kesehatan.

2.1.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

1. Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut;

- a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c) Mendorong stabilitas serta pertumbuhan ekonomi sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Suatu kegiatan dilakukan biasanya ada tujuan atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah atau mendekati hal yang ingin dicapai. Menurut Notoadmodjo (2009) Ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a) Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan apa diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

b) Ikatan Kerja Sama

Dengan Pemberian Kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan/pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

c) Menjamin Keadilan

Administrasi Pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

d) Mempertahankan Karyawan Yang Sudah Ada

Dengan adanya kompensasi kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.

e) Memperoleh Karyawan Yang Cakap

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan terbaik.

f) Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

2.1.4 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bias dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

1. **Tingkat Biaya Hidup**

Kompensasi diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum, Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh lebih berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

2. **Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja**

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan kerja (permintaan), maka kompensasi relatif kecil sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar

3. Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.

4. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

2.1.5 Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Veithzal Rivai (2011) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi ada 3 indikator kompensasi yaitu Gaji, tunjangan dan bonus di bawah ini penjelasan sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan, serta dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Bonus

Bonus adalah imbalan langsung telah dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Bonus merupakan bentuk

lain daripada upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja

3. Tunjangan

Tunjangan adalah Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang , namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan sebagainya.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran telah diyakini seharusnya diterima (Robbins:2015). Perasaan senang atau tidaknya dalam menjalankan pekerjaannya adalah indikator seorang karyawan memiliki sikap kepuasan terhadap pekerjaannya, selain perasaan senang kepuasan kerja juga dapat diartikan harapan karyawan sesuai dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut.

Menurut Rivai (2015) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda

sesuai dengan sistem nilai dan berlaku pada dirinya, makin tinggi penilainya terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Adapun teori-teori lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja Menurut Rivai (2015) ada tiga macam, yakni :

1. *Discrepancy Theory* (Teori Pertentangan)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari apa diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *Discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. *Equity theory* (Teori Keadilan)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

3. *Two factor theory* (Teori dua faktor)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel kontinu teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008) ada beberapa faktor kepuasan kerja yang:

1. Tugas atau pekerjaan dilakukannya karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka peluang untuk menggunakan skill dan kemampuan, membuka kesempatan pada mereka untuk belajar menerima tanggung jawab sehingga memandang tugasnya sebagai pekerjaan yang menarik.
2. Peluang untuk mendapatkan promosi dalam jenjang karir melalui promosi, perusahaan akan mendapatkan kestabilan moral karyawan, karena promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari pada posisi sebelumnya. Promosi dilakukan dengan cara adil akan memberikan kepuasan pada karyawan.
3. Rekan kerja yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan
4. Supervisi tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dari fungsi kepemimpinan yaitu mengkomunikasikan kepada karyawan apa yang menjadi tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Para peneliti mengenali kepentingan ini karena banyak studi yang dirancang bahwa dampak kepuasan kerja pada produktifitas, kemangkiran dan keluarnya karyawan (Robbins:2011)

1. Kepuasan dan tingkat keluarnya karyawan

Kepuasan juga dapat dihubungkan dengan sikap negatif seperti keluarnya karyawan. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan kepuasan dapat bereaksi secara negatif

2. Kepuasan dan Produktifitas

Pandangan ini mengenai hubungan kepuasan kinerja, seorang karyawanbahagia adalah seorang pekerja yang produktif.

3. Kepuasan dan Kemangkiran

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan atas sosial kerjanya maka akan cenderung untuk tidak masuk kerja atau lebih sering mangkir

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standarkepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja Menurut Hasibuan (2014) ada 4 indikator adalah kepuasan terhadap rekan sekerja, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap promosi karyawan, kepuasan terhadap pekerjaan sendiri antara lain sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap Rekan kerja

Adalah Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan komunikasi baik antar rekan kerja akan menciptakan Suasana kerja yang menyenangkan

2. Kepuasan terhadap Atasan

Adalah Gaya kepemimpinan atasan memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari banyaknya gaya kepemimpinan seorang atasan, atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawannya menjadi jenis atasan yang disukai oleh karyawan.

3. Promosi Karyawan

Adalah Seorang karyawan diapresiasi kerjanya dengan memberikan promosi maka karyawan akan merasa kinerjanya selama ini dihargai

4. Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri

Adalah Setiap jenis pekerjaannya dilakukan akan membuat seorang karyawan mempunyai motivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) Menyatakan bahwa “ Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2016) kinerja berasal dari kata performance, sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja karyawan juga mempunyai beberapa indikator atau sebuah salah satu persyaratan agar kinerja seorang karyawan bisa lebih baik, sebagai berikut :

1. Ketetapan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja, merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk / pulang kerja dan jumlah kehadiran seorang karyawan
3. Jumlah ketidak hadirannya karyawan suatu perusahaan selama periode tertentu

Kerjasama antara karyawan satu dengan lainnya, merupakan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi penting agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar adalah kinerja dari karyawan pada suatu instansi atau perusahaan. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja

perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal maupun eksternal organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja target atau sasaran yang telah ditentukan.

Kinerja baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka dalam hal ini dinyatakan kinerja dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala.

Menurut Mangkunegara (2014) Kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Simanjuntak (2015) Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Rivai (2008) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau

tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rahmatullah (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individual, yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
2. Faktor psikologis, yang terdiri dari persepsi, attitude, personality dan pembelajaran.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sistem atau bentuk organisasi, sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan job design.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Mondy (2008) penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategi organisasi.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan akan mengetahui mana karyawan yang berkualiy7tas dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mana karyawan yang akan menghambat pertumbuhan perusahaan.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan Menurut Robbins (2010) kinerja karyawan memiliki 5 indikator adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu/kehandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama berikut penjelasannya sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas adalah kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan Waktu/Kehandalan

Ketepatan waktu / kehandalan adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu telah tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

5. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal tertentu (Sugiyono, 2017). Yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang *Internasional Plaza* (IP) Palembang yang beralamat Jl. Jenderal Sudirman No.147, 18 Ilir Kec.Iilir Timur I Kota Palembang Sumatera Selatan 30111. Pengambilan data dilakukan mulai tanggal 04 Januari 2021 - 04 April 2021.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan strategi yang dipilih oleh peneliti untuk mengintegrasikan secara menyeluruh komponen riset dengan cara logis dan sistematis untuk membahas dan menganalisis apa yang menjadi fokus penelitian. Menurut Karlinger dalam Noor Juliansyah (2012) Desain penelitian diklasifikasikan sebagai rencana dan struktur investigasi yang dibuat sedemikian rupa sehingga diperoleh jawaban atas penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dalam bentuk survei kuesioner yang dibagikan. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang diukur berupa instrumen penelitian terdiri dari angka-angka kemudian dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Sedangkan kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disusun

berdasarkan teori tentang variabel penelitian yakni kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel yang akan dijelaskan dalam penelitian terdiri dari Variabel Terikat (Dependen) dan Variabel Bebas (Independen). Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel Independen atau Bebas Menurut Sugiyono (2013) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Kepuasan Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependet variabel*)

Variabel Dependen atau Terikat Menurut Sugiyono (2013) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel independen.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel Kinerja Karyawan (Y)

Secara keseluruhan penelitian ini melibatkan sebanyak tiga variabel, dimana terdapat dua variabel sebagai variabel independen dan satu variabel dependen ketiga variabel akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa diberikan kepada perusahaan.(Hasibuan:2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan 	Ordinal (<i>Likert</i>)
Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. (Handoko:2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap Rekan sekerja 2. Kepuasan terhadap Atasan 3. Promosi karyawan 4. Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri 	Ordinal (<i>Likert</i>)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara:2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu / Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama 	Ordinal (<i>Likert</i>)

Sumber : Data Diolah (2021)

Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala ordinal, untuk indikator-indikator diatas diukur dengan skala penilaian Likert yang memiliki

lima tingkat preferensi jawaban masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju(STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

3.4 Metode Penarikan Sampel

Populasi digunakan untuk menyebut seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian, atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian Noor Juliansyah (2012) Karakteristik populasi pada penelitian ini termasuk homogen, hal ini memudahkan peneliti dalam menentukan sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. MDS Cabang IP Palembang.

Sampel adalah subset elemen anggota dari populasi. Prosedur yang digunakan untuk pengumpulan data adalah teknik *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel. Kemudian metode yang dipilih menggunakan purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak untuk dijadikan sampel, (Noor: 2012) Sedangkan teknik yang digunakan dalam penentuan besaran sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Sumber: Juliansyah Noor (2012)

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Margin of error

Diketahui jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 230 orang dengan margin of error 5%, maka jumlah sampelnya:

$$n = \frac{230}{1+(230 \cdot 0,05^2)} = 146 \text{ Orang}$$

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara yaitu :

a. Studi Literatur

Penelitian ini memperoleh landasan teori yang terdiri dari penelitian terdahulu, buku, jurnal, dan artikel yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Studi Dokumenter

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang berupa kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari PT. MDS Cabang IP Palembang secara langsung.

c. Skala likert

Skala likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Noor Juliansyah (2012) validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa valid/sahih instrumen kuesioner yang telah disusun. Pengujian kuesioner dilakukan dengan cara uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan (*corrected item*) dengan skor total (*total correlation*) kuesioner tersebut. Jika nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas, maka tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item pertanyaan yang digunakan jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih, (Noor Juliansyah, 2012). Untuk mengukur reliabilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} atau $\alpha > 0,60$ maka semua pertanyaan tersebut dikatakan reliabel.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Pengujian Hipotesis

Menurut Suharyadi (2015) Hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji F dan Uji t. Uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas (X) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat. Pengujian terhadap pengaruh variabel independen secara bersama- sama terhadap perubahan nilai variabel dependen dilakukan melalui pengujian terhadap

besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan (*explained*) oleh perubahan nilai semua variabel independen. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada Anova yang membandingkan *Mean Square* dari *regression* dan *Mean Square* dari residual sehingga didapat hasil yang dinamakan F_{hitung} . Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian :

1. Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas (X) secara parsial atau individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, (Suharyadi,2015). Dalam hal ini, apakah variabel kompensasi dan kepuasan kerja benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada *Coefficients* yang membandingkan *Unstandardized Coefficients* dan *Standard error of estimate* sehingga didapat hasil yang dinamakan t-hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat dikatakan sebagai uji kriteria ekonomi untuk mengetahui bahwa hasil estimasi asumsi dasar linier klasik. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi ini, maka diharapkan koefisien-koefisien yang diperoleh menjadi penaksir mempunyai sifat efisiensi, linier, dan tidak biasa. Penelitian ini menggunakan tiga pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal *probability plot*. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal *probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. (Ghozali,2016) menyebutkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan apabila data menyebar

jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, (Ghozali : 2016). Pengujian *multikolinieritas* pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerancenya* yang 48 dapat mengidentifikasi ada tidaknya masalah *multikolinieritas*. Apabila nilai $VIF < 10$ atau nilai *Tolerancenya* $> 0,10$, maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah *multikolinieritas*.

3. Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heterokedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut *homokedastisitas*, namun jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah *homokedastisitas* atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka

0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Suharyadi (2015) Koefisien determinasi adalah bagian dari keragaman total variabel terikat (dependen) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas (independen). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya. Untuk menilai seberapa besar koefisien determinasi, dapat dilihat dari nilai R Square yang ada pada tabel *Model Summary* dimana hasil perhitungan alat uji statistik SPSS.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Yamin (2013) analisis regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependen (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independen (X). Pada penelitian ini model regresi yang digunakan yaitu regresi linier berganda, hal ini dikarenakan terdapat variabel independen lebih dari satu. Adapun rumus untuk mencari hubungan linier ini secara matematis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan X_1 = Kompensasi X_2 = Kepuasan Kerja

B = Koefisien Regresi a = Konstanta e_i = residual/error.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Matahari Putra Prima, Tbk atau yang lebih dikenal dengan PT. Matahari *Departement Store* didirikan pada tahun 1958 di Jakarta. Pada saat itu mempunyai nama Toko *The Sun* lokasinya terletak dikawasan pasar baru Jakarta. Pemilik dan pendirinya adalah Bapak Hari Dermawan. Sejalan waktu dimana usahatelah dirintisnya tersebut semakin berkembang dengan pesat dan maju, ekspansi usaha mulai dikembangkan diseluruh wilayah Indonesia dengan membuka cabang-cabangpada setiap ibu kota provinsi.

Gambar 4.1

Logo PT. Matahari *Departement Store*, Tbk



PT MDS cabang IP Palembang merupakan pusat pembelian yang ke-35 dari Matahari Group dan didirikan pada tanggal 28 Februari 1992. Pusat kantor PT MDS berada di Jakarta yang secara langsung memonitor semua kegiatannya cabang-cabang yang ada, *Store Manager* yang secara langsung mengendalikan cabang-cabang tersebut.. *Store manager* dibantu oleh 2 orang *asisten manager*, staf *supervisor* dan koordinator. Ditinjau dari jenis usaha yang digerakkan oleh PT MDS ini adalah *retail Buisness* yaitu suatu usaha yang menjual segala macam

kebutuhan konsumen secara eceran tanpa mengubah bentuk dan fungsi dari produk itu sendiri.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Semua orang Indonesia dapat tampil menarik dan nyaman

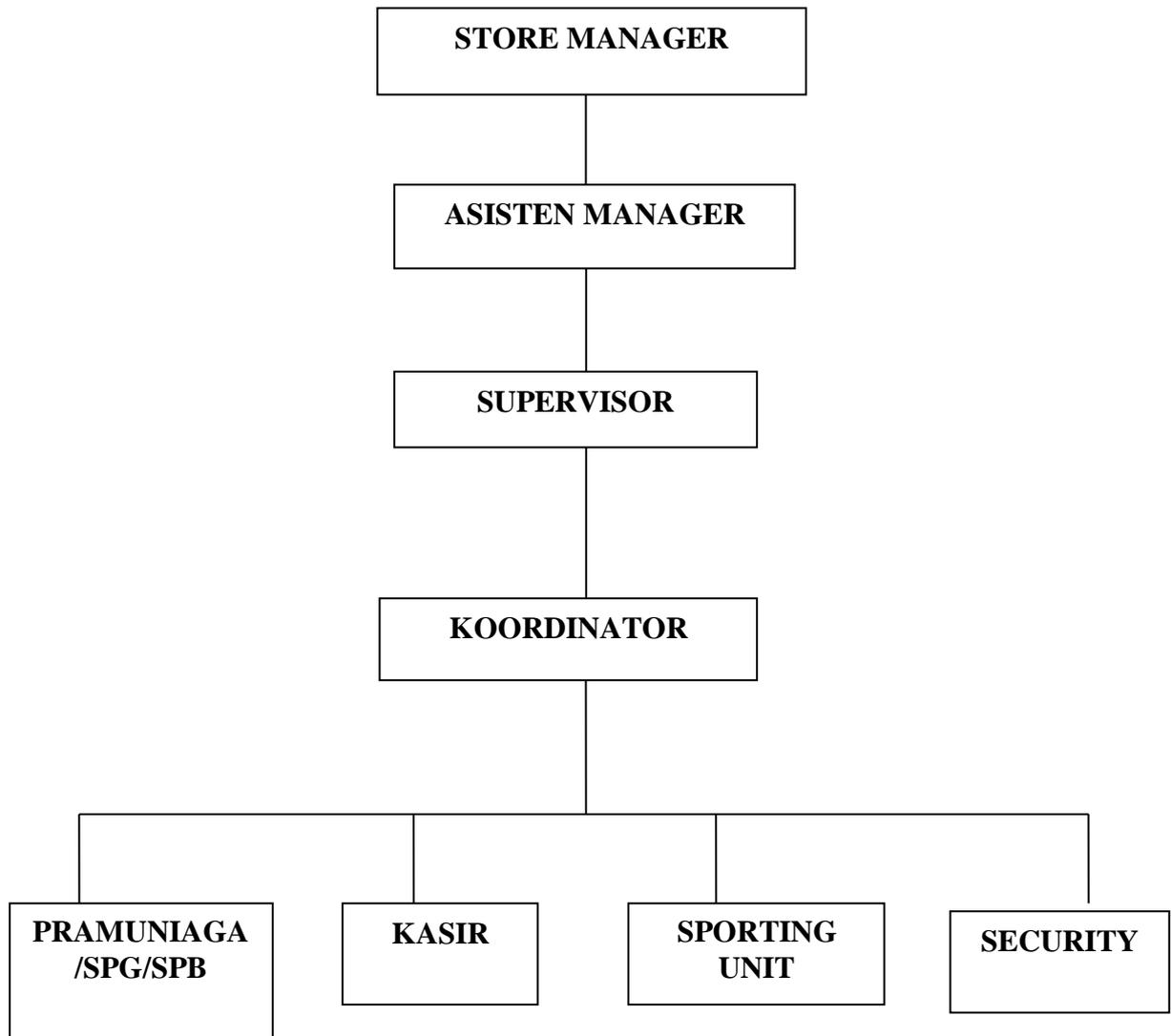
Misi :

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

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Pada dasarnya struktur yang dibuat oleh PT. MDS Cabang IP Palembang untuk menjelaskan secara terperinci tanggungjawab dan tugas masing-masing jabatan agar perusahaan mampu menjalankan tujuan utamanya dengan sebaik-baiknya. Adapun struktur organisasinya dapat dilihat pada Gambar 4.2.

GAMBAR 4.2
STRUKTUR ORGANISASI PT. MATAHARIDEPARTEMENT STORE
CABANGINTERNASIONAL PLAZA(IP) PALEMBANG



Sumber : Matahari Dept Store (2021)

4.1.4 Uraian Tanggung Jawab Utama

Berdasarkan susunan struktur organisasi yang terdapat di PT. MDS Cabang IP Palembang, berikut ini akan diuraikan mekanisme kerjanya yang mencakup tugas, wewenang dan tanggungjawab dari masing-masing status posisi jabatan

1. Store Manager

- a) Memimpin dan mengelola jalannya perusahaan dengan melakukan koordinasi dan integrasi atas semua kegiatan operasional
- b) Mengevaluasi hasil-hasil kerja yang telah dicapai dan melakukan tindakan-tindakan yang dibutuhkan agar sesuai dengan target program yang akan dicapai
- c) Menyelesaikan semua permasalahan external perusahaan
- d) Memberikan pengarahan dan motivasi kepada semua karyawan yang dipimpinya
- e) Mengangkat dan memberhentikan karyawan
- f) Memantapkan semua kebijakan-kebijakan

2. Asisten Manager

Bertugas sebagai wakil store manager yang tugasnya membantu semua tugas dan melaksanakannya berdasarkan instruksi-instruksi yang telah ditetapkan sehingga koordinasi kerja sama antar fungsional sesuai dengan tujuan yang akan dicapai

3. *Supervisor*

Bertugas untuk mengkoordinasikan operasional tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan ruang lingkup kerjanya. Tanggung jawab dan tugas dari supervisor terdiri dari 3 tahapan:

1. Sebelum buka toko

- a) Membuka pintu masuk karyawan bersama-sama security dan teknisi (supporting unit)
- b) Mengkoordinasi karyawan melalui rapat bersama (meeting counter)
- c) Menginstruksikan agar semua barang yang ada didalam gudang untuk dikeluarkan dan dipajang kembali di area telah disediakan

2. Selama Buka Toko

- a) Selalu berada di area (counter) masing-masing
- b) Monitoring kegiatan-kegiatan customer service
- c) Menganalisa barang-barang yang hasil penjualan cepat (*Fast Moving*) Lamban (*Slow Moving*) dan masing-masing yang tidak sama sekali terjual (*Death Line*)
- d) Membantu menyelesaikan permasalahan jika terjadi *complain customer*
- e) Mengawasi dan memeriksa atas barang-barang yang masuk dari *Supplier* (Pemasok)
- f) Mengawasi adanya perubahan-perubahan harga yang telah ditetapkan pimpinan (*store manager*)
- g) Menganalisa hasil-hasil penjualan harian, mingguan dan bulanan yang sesuai dengan target yang ditetapkan store manager

h) Mengevaluasi semua kegiatan selama operasional tokoberlangsung

3. Saat Tutup Toko

i) Memeriksa apakah sudah tidak ada lagi customer berada di area/counter penjualan

j) Memeriksa aliran listrik semuanya telah padam

k) Memeriksa bahwa semua perlengkapan toko dalam kondisi baik dan aman

4. Koordinator

Adalah orang yang ditugaskan oleh store manager untuk dapat mengkoordinasikan semua kegiatan Pramuniaga / SPG/SPB yang ada di *discounters*. Koordinator ini bertanggung jawab kepada supervisornya, dimana tahapan kerjanya yaitu :

1. Sebelum buka toko

a) Mengontrol pekerjaan yang akan dilakukan setiap hari

b) Memeriksa kehadiran seluruh personil karyawan

c) Hadir dalam acara pembagian tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh Pramuniaga/SPG/SPB

2. Selama buka toko

a) Memeriksa kembali atas hasil-hasil persiapan akhir keadaan area penjualan

b) Mengatur personil-personil berdasarkan counter yang telah menjadi tugasnya

c) Memeriksa kelengkapan atribut dan seragam karyawan

- d) Memastikan bahwa barang-barang yang dipajang, visualisasi dan keadaan area counter telah tertata secara baik dan benar
- e) Mengontrol barang-barang untuk acara diskon dan turun harga
- f) Mengawasi siklus customer yang datang di area counter penjualan
- g) Mendampingi para Pramuniaga/SPG/SPB untuk menyelesaikan setiap adanya *complain customer*
- h) Melakukan koordinasi bersama security didalam penjagaan area counter

3. Saat tutup toko

- a) Mempersiapkan rencana kerja untuk esok hari
- b) Memeriksa kembali area counter telah dalam kondisi aman sebagaimana mestinya
- c) Membantu security untuk menutup pintu (*rolling door*) dan pintu karyawan agar terkunci dengan baik

5. Pramuniaga/ SPG/ SPB

Adalah orang yang melaksanakan semua tugas dan kebijakan dari atasannya untuk menjual melayani dan memuaskan customer (konsumen) Pramuniaga/SPG/SPB merupakan ujung tombak yang sangat berperan didalam meningkatkan volume penjualan dan laba. Adapun tugas-tugas dari Pramuniaga/SPG/SPB ini adalah sebagai berikut :

1. Sebelum buka toko

- a) Membersihkan dan merapihkan area counter penjualan
- b) Memperhatikan instruksi dan arahan pekerjaan untuk hari ini

- c) Merapikan barang-barang yang akan dipajang kembali agar para konsumen (customer) dengan mudah memilih sesuai dengan kebutuhan

2. Saat buka toko

- a) Memeriksa kembali label-label harga sesuai dengan daftar yang telah diberikan
- b) Menyambut dan melayani para customer dengan sopan dan ramah serta memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan
- c) Menjaga keamanan area counternya selama kegiatan operasional berlangsung bersama security
- d) Memeriksa dan melaporkan stock barang yang tersedia di area counter kepada koordinator

3. Saat tutup toko

- a) Melakukan komunikasi secara tertulis kepada mitra kerjanya tentang hal-hal yang harus dilakukan esok harinya
- b) Memastikan area counter telah aman dan dapat ditinggalkan secara baik

6. Kasir

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang kasir di PT. MDS Cabang IP Palembang dapat dibagi dalam 3 tahap yaitu :

1. Sebelum toko buka

- a) Menyiapkan dan menghitung jumlah uang modal yang dibutuhkan hari ini

- b) Menyiapkan peralatan kerja seperti cap/stempel, *isolative*, *steppler*, *auditroll*, kantong belanjaan dan buku data penjualan
 - c) Mengawasi setiap acara yang sedang berlangsung
 - d) Mempersiapkan area kerja kasir (Kassa)
2. Selama buka toko
- a) Melayani transaksi dengan customer secara sopan dan ramah
 - b) Bila terjadi kendala harus menghubungi koordinator kasir, supervisor kasir atau supervisor lainnya
 - c) Harus dapat mengingat secara baik kondisi harga satuan barang untuk menghindari manipulasi harga
3. Selama tutup toko
- a) Mempersiapkan kembali uang modal yang telah terpakai untuk dipergunakan esok harinya
 - b) Menyusun nota bonhasil penjualan
 - c) Menyusun dan menghitung jumlah uang penjualan

7. *Supporting Unit*

Supporting unit (bantuan umum) terdiri dari petugas ekspedisi, petugas kebersihan (*Cleaning Servis*) dan petugas pembungkusan pembantu kasir (*Customer Servis*)

1. Petugas Ekspedisi

Bagian ini bertugas sebagai sarana untuk melancarkan kegiatan operasional khususnya dalam bidang penyimpanan, menerima dan mengirim barang.

2. Petugas Kebersihan

Bagian ini bertugas untuk menjaga kebersihan dan kerapian seluruh yang berhubungan dengan area toko baik sebelum buka toko, selama buka , dan saat tutup toko

3. *Customer Service*

Bagian ini mempunyai tugas-tugas antara lain : mengadakan perlengkapan yang dibutuhkan, memberikan informasi dan panggilan untuk karyawan dan customer, membantu kasir untuk membungkus hasil belanja customer dan menghitung keuangan hasil pembelian

8. Security

Bertugas untuk menjaga dan menertibkan keamanan area counter selama kegiatan operasional berlangsung. Tugas-tugas dan tanggung jawab security ini adalah sebagai berikut :

1. Sebelum buka toko

- a) Membuka pintu masuk karyawan bersama-sama supervisor
- b) Mengawasi semua karyawan yang masuk toko
- c) Memeriksa alat pemadam kebakaran dan alat video rekam (*sensor automatic*) dapat berfungsi secara baik
- d) Melakukan koordinasi bersama-sama rekan security untuk pelaksanaan tugas-tugas hari ini

2. Selama buka toko

- a) Memonitor keamanan karyawan dan toko selama kegiatan operasional berlangsung

- b) Mengawasi keluar masuknya karyawan, customer dan barang serta surat-surat
 - c) Menanggulangi kasus-kasus tindak kriminal yang terjadi
 - d) Memberikan laporan-laporan atas setiap kejadian kepada store manager atau assistant manager
 - e) Senantiasa siap (*stand by*) di area counter penjualan
3. Saat tutup toko
- a) Memeriksa kembali area *counter* penjualan agar dapat ditinggalkan secara aman
 - b) Menutup dan mengunci pintu *customer* dan karyawan bersama *supervisor* dan koordinator
 - c) Memeriksa karyawan pada saat meninggalkan toko
 - d) Menyerahkan kunci toko kepada store *manager* atau yang ditunjuk

4.2 Deskripsi Responden

Setelah dilakukannya penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. MDS Cabang IP Palembang terhadap 146 responden, peneliti memperoleh beberapa informasi tambahan mengenai data para responden mengenai jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, jabatan. Berikut ini data jumlah kuesioner yang diterima oleh peneliti berdasarkan data yang telah disebar.

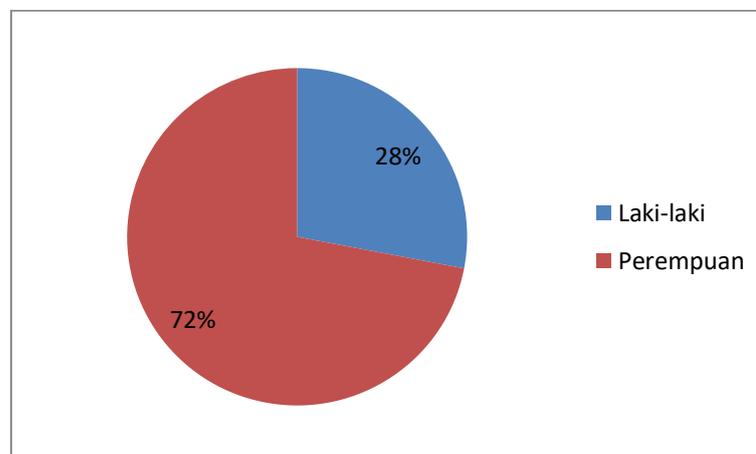
4.2.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki – laki	42	28%
Perempuan	104	72%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Gambar 4.3
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dan gambar 4.3 diatas karakteristik karyawan PT MDS Cabang IP Palembang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 28% atau 42 orang, sedangkan Perempuan sebanyak 72% atau 104 orang. Yang terbanyak perempuan karena teliti dan rapi untuk mengurus counter dan Rata-rata laki-laki lebih sedikit.

4.2.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur

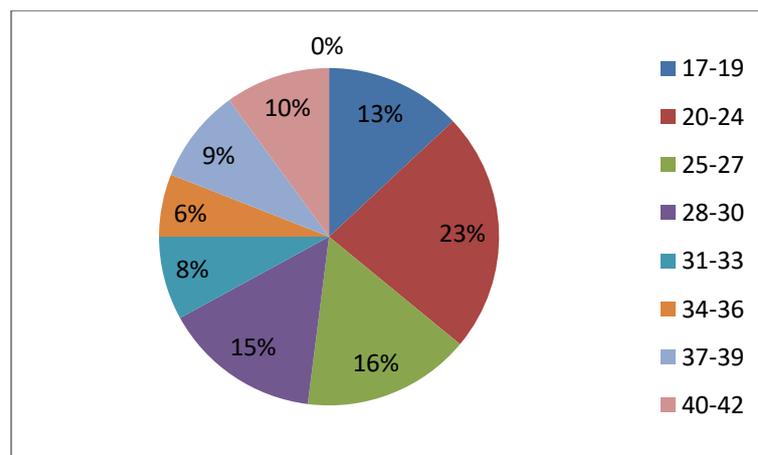
Hasil karakteristik karyawan berdasarkan umur dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur

Kategori Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
17-19	19	13%
20-24	34	23%
25-27	23	16%
28-30	21	15%
31-33	12	8%
34-36	9	6%
37-39	13	9%
40-42	15	10%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.4
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur



Sumber :Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 dan gambar 4.4 diatas karakteristik karyawan berdasarkan usia menu jukan bahwa tabel karyawan PT. MDS Cabang IP Palembangyang memiliki usia 17-19 tahun 13% (19 orang), usia 20-24 tahun 23% (34 orang), Usia 25-27tahun 16% (23 orang), 28-30tahun 15%(21 Orang), usia 31-33tahun 8% (12 orang), usia 34-36 tahun 6% (9 Orang), usia 37-39tahun 9% (13 Orang), usia 40-42tahun 10%(15 orang). Yang terbanyak adalah pada range umur 20-24 tahun. Untuk rentang usia 20-24 adalah maksimal rata-rata SOP

(standar operasional perusahaan) dari perusahaan PT. MDS cabang IP dikarenakan di usia tersebut karyawan terbilang cukup dan belum berkeluarga.

4.2.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

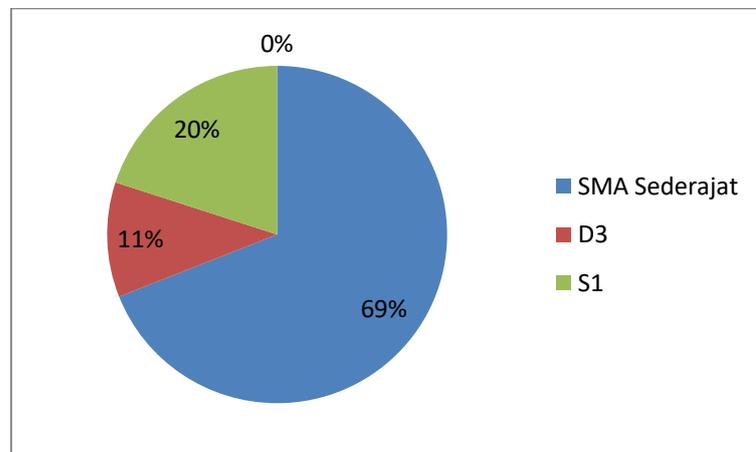
Hasil karakteristik karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMA/ Sederajat	102	69%
D3	15	11%
S1	29	20%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Gambar 4.5
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.5 diatas diketahui karyawan berdasarkan tingkat pendidikan SMA Sederajat ada 102 Orang atau sekitar 69 %, tingkat pendidikan D3 ada 15 orang atau sekitar 11%, dan tingkat pendidikan S1 ada 29 Orang atau sekitar 20% . Yang terbanyak adalah pada tingkat Pendidikan SMA/Sederajat, hal ini dikarenakan tingkat pendidikan terakhir untuk karyawan

SPG/Pramuniaga serta kasir matahari adalah SMA. Tingkatan yang minimal pendidikan terakhir dengan gelar S1 adalah untuk top manajemen. dikarenakan rata-rata minimal pendidikan terakhir di seluruh perusahaan adalah SMA.

4.2.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jabatan

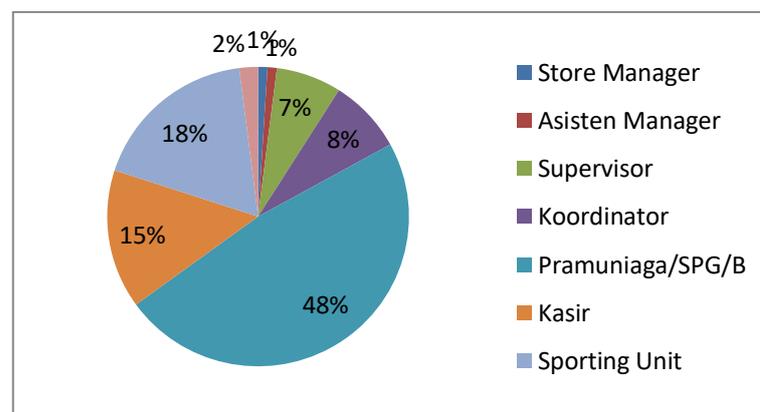
Hasil karakteristik karyawan berdasarkan jabatan dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)			
Store Manager	1	1%			
Asisten Manager	2	1%			
Supervisor	10	7%			
Koordinator	12	8%			
Pramuniaga/SPG/B	70	48%			
Kasir	22	15%			
Sporting Unit	27	18%			
Security	2	2%	Jumlah	146	100%
Jumlah	146	100%			

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.6
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jabatan



Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 dan gambar 4.6 diatas diketahui karyawan berdasarkan Jabatan Store Manager sebanyak 1Orang atau sekitar 1%, Asisten Manager sebanyak 2 orang atau sekitar 1%, Supervisor sebanyak 10 orang atau sekitar 7%, koordinator sebanyak 12 orang atau sekitar 8%, Pramuniaga/SPG/B sebanyak 70 Orang atau sekitar 48%, Kasir sebanyak 22 orang atau sekitar 15%, Sporting Unit sebanyak 27 orang atau sekitar 18%, dan Security sebanyak 2 orang atau sekitar 2%. Jabatan terbanyak adalah pada Pramuniaga/SPG/SPB, hal ini dapat dimaklumi mengingat perusahaan ini masuk dalam kelompok Departament Store yang membutuhkan banyak pramuniaga.

4.3 Tabulasi Pernyataan Kuisisioner

Tabulasi adalah proses penyusunan dan analisis data dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini tabulasi pernyataan responden terdiri dari 3 variabel yakni kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Berikut ini disajikan pembahasan tentang tabulasi pernyataan responden tersebut :

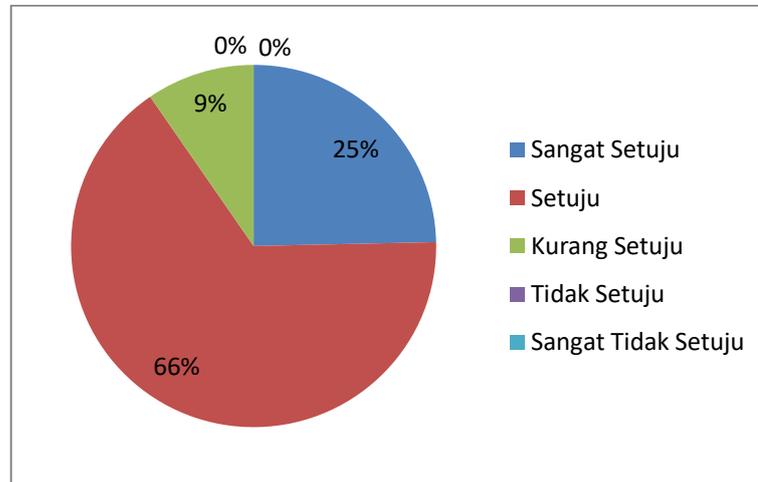
4.3.1 Tabulasi Pernyataan Karyawan Tentang Kompensasi(X_1)

Tabel 4.5
Dimasa pandemi gaji yang diterima karyawan sangat berbeda pada sebelumnya (KP1)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	36	25%
Setuju	96	66%
Kurang Setuju	14	9%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.7
Dimasa pandemi gaji yang diterima karyawan sangat berbeda pada sebelumnya (KP1)



Sumber : Data Diolah (2021)

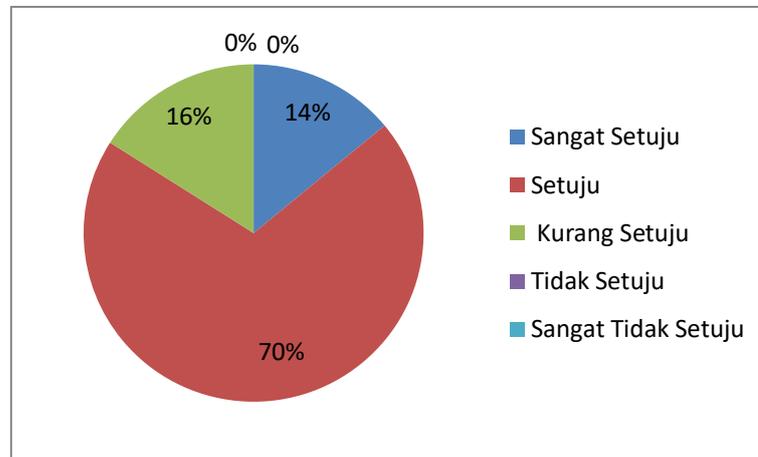
Berdasarkan tabel 4.5 dan gambar 4.7 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 36orang atau sekitar 25%, yang menyatakan setuju 96orang atau sekitar 66%, yang menyatakan kurang setuju 14orang atau sekitar 9%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.6
Dimasa pandemi gaji yang karyawan terima tidak cukup memenuhi kebutuhan pokok (KP2)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	20	14%
Setuju	103	70%
Kurang Setuju	23	16%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.8
Dimasa pandemi gaji yang karyawan terima tidak cukup memenuhi kebutuhan pokok (KP2)



Sumber : Data Diolah (2021)

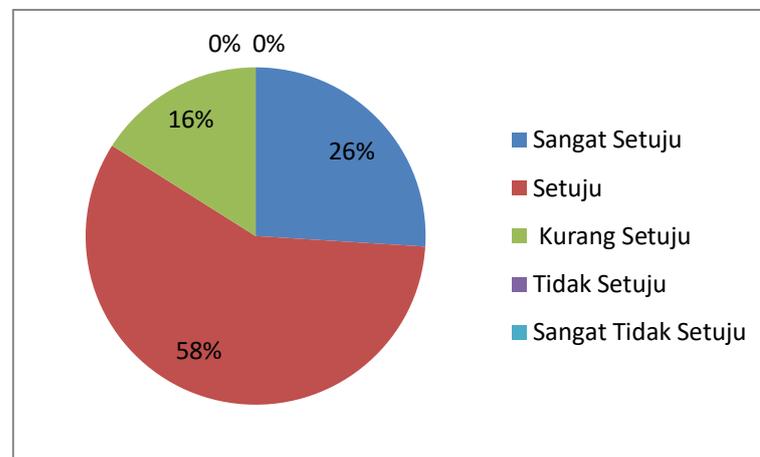
Berdasarkan tabel 4.6 dan gambar 4.8 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 20orang atau sekitar 14%, yang menyatakan setuju 103orang atau sekitar 70%, yang menyatakan kurang setuju 23orang atau sekitar 16%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.7
Karyawan mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu (KP3)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	38	26%
Setuju	84	58%
Kurang Setuju	24	16%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.9
Karyawan mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu (KP3)



Sumber : Data Diolah (2021)

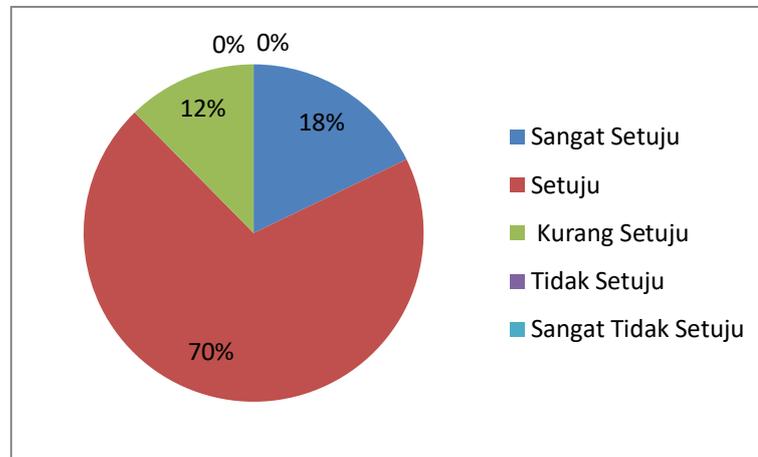
Berdasarkan tabel 4.7 dan gambar 4.9 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 38orang atau sekitar 26%, yang menyatakan setuju 74orang atau sekitar 58%,yang menyatakan kurang setuju 24orang atau sekitar 16%, yang menyatakan tidak setuju 0dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.8
Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur (KP4)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	26	18%
Setuju	102	70%
KurangSetuju	18	12%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.10
Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur (KP4)



Sumber : Data Diolah (2021)

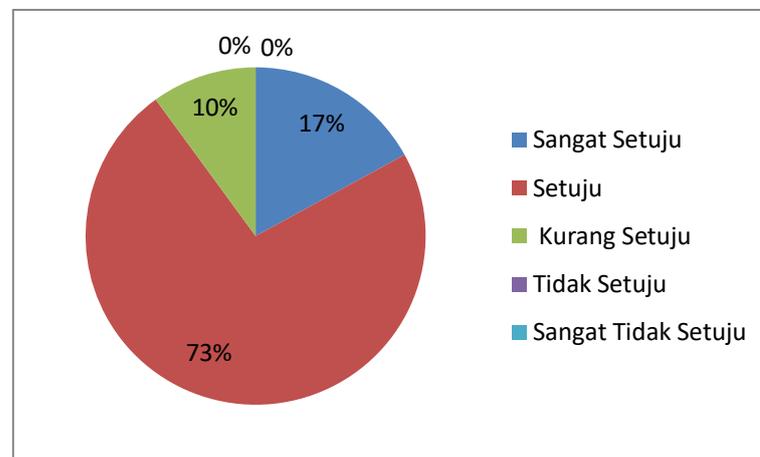
Berdasarkan tabel 4.8 dan gambar 4.10 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 26orang atau sekitar 18%, yang menyatakan setuju 102orang atau sekitar 70%, yang menyatakan kurang setuju 12orang atau sekitar 4%, yang menyatakan tidak setuju 0dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.9
Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan apabila hasil pekerjaan karyawan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan (KP5)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	26	17%
Setuju	108	73%
Kurang Setuju	16	10%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.11
Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan apabila hasil pekerjaan karyawan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan (KP5)



Sumber : Data Diolah (2021)

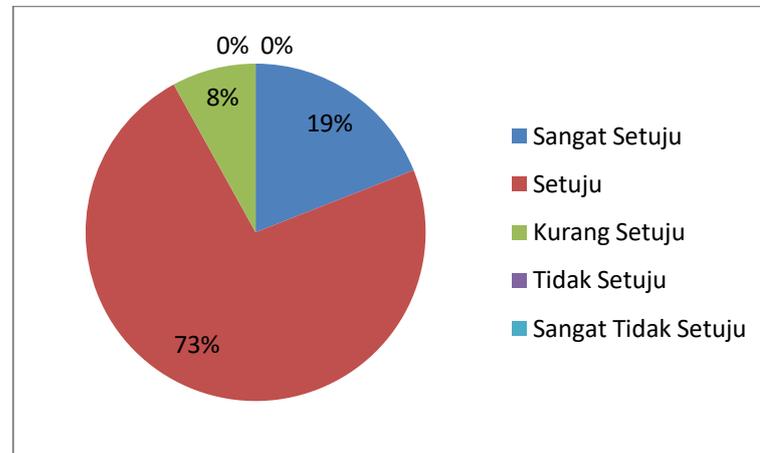
Berdasarkan tabel 4.9 dan gambar 4.11 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 22 orang atau sekitar 17%, yang menyatakan setuju 108 orang atau sekitar 73%, yang menyatakan kurang setuju 16 orang atau sekitar 10%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.10
Dimasa pandemi sekarang bonus yang diberikan perusahaan tidak besar dari sebelumnya (KP6)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	28	19%
Setuju	106	73%
Kurang Setuju	12	8%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.12
Dimasa pandemi sekarang bonus yang diberikan perusahaan tidak besar dari sebelumnya (KP6)



Sumber : Data Diolah (2021)

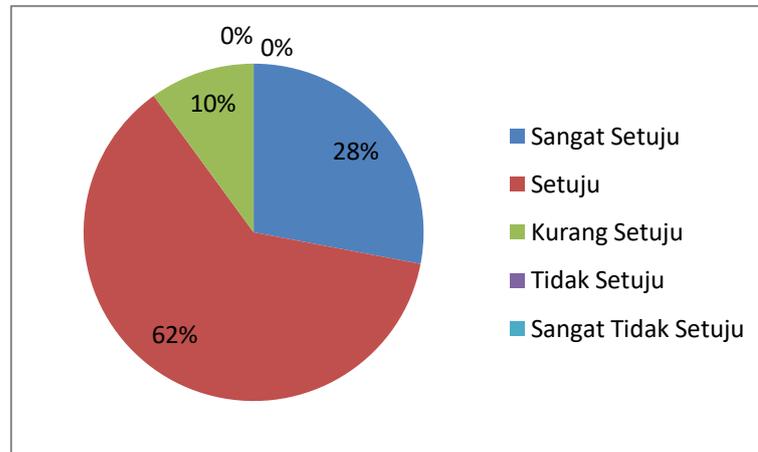
Berdasarkan tabel 4.10 dan gambar 4.12 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 28orang atau sekitar 19%, yang menyatakan setuju 106orang atau sekitar 73%,yang menyatakan kurang setuju 12orang atau sekitar 8%,yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.11
Dimasa pandemi karyawan tidak mendapatkan tunjangan apapun (KP7)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	41	28%
Setuju	91	62%
Kurang Setuju	14	10%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.13
Dimasa pandemi karyawan tidak mendapatkan tunjangan apapun (KP7)



Sumber : Data Diolah (2021)

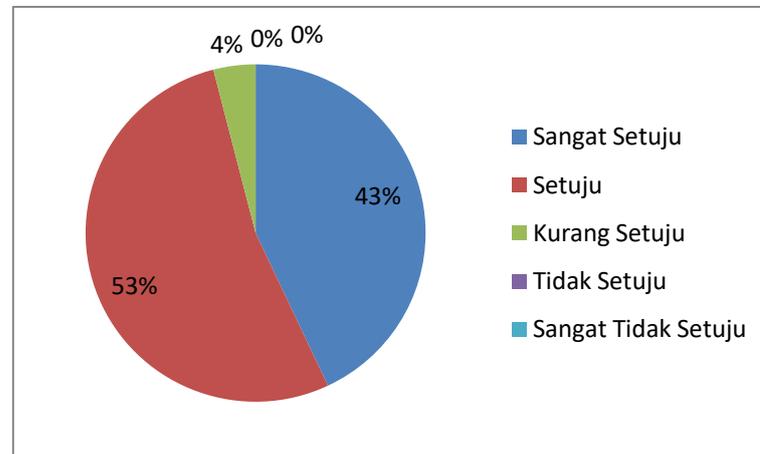
Berdasarkan tabel 4.11 dan gambar 4.13 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 41orang atau sekitar 28%, yang menyatakan setuju 91orang atau sekitar 62%,yang menyatakan kurang setuju 14orang atau sekitar 10%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.12
Tunjangan yang diberikan kepada karyawan belum memenuhi kebutuhan karyawan (KP8)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	63	43%
Setuju	77	53%
Kurang Setuju	6	4%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.14
Tunjangan yang diberikan kepada karyawan belum memenuhi kebutuhan karyawan (KP8)



Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 dan gambar 4.14 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 63orang atau sekitar 43%, yang menyatakan setuju 77orang atau sekitar 53%, yang menyatakan kurang setuju 6orang atau sekitar 4%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

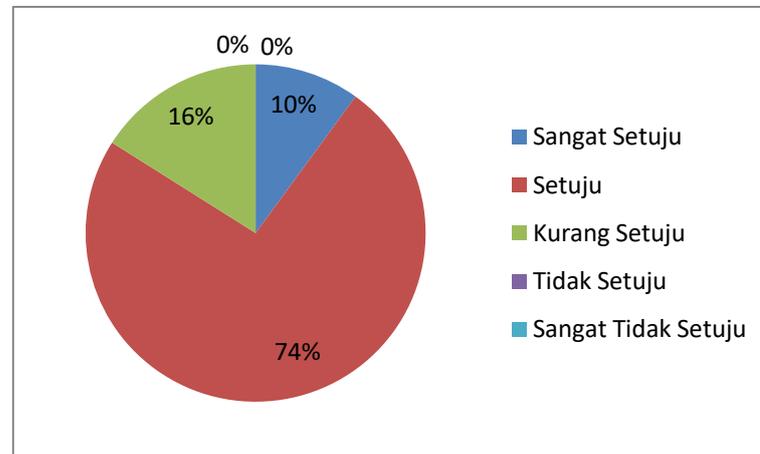
4.3.2 Tabulasi Pernyataan Karyawan Tentang Kepuasan Kerja(X₂)

Tabel 4.13
Dimasa pandemi karyawan tetap senang bekerja dengan rekan sekerja (KKP1)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	14	10%
Setuju	108	74%
Kurang Setuju	24	16%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.15
Dimasa pandemi karyawan tetap senang bekerja dengan rekan sekerja (KKP1)



Sumber : Data Diolah (2021)

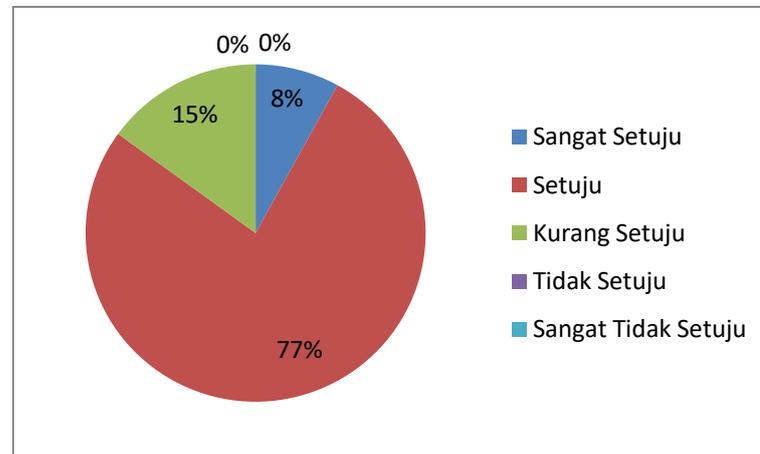
Berdasarkan tabel 4.13 dan gambar 4.15 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 14orang atau sekitar 10%, yang menyatakan setuju 108orang atau sekitar 74%, yang menyatakan kurang setuju 24orang atau sekitar 16%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.14
Dimasa pandemi jam kerja dikurangi sehingga bekerja bersama teman sekerja lebih sedikit (KKP2)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	12	8%
Setuju	112	77%
Kurang Setuju	22	15%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.16
Dimasa pandemi jam kerja dikurangi sehingga bekerja bersama teman sekerja lebih sedikit (KKP2)



Sumber : Data Diolah (2021)

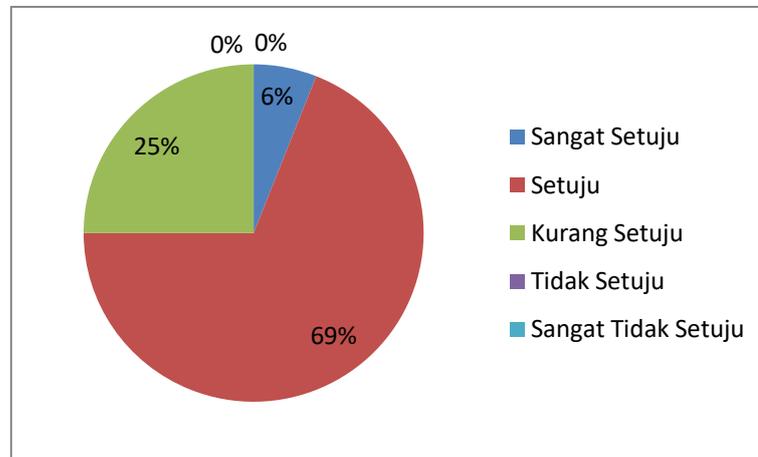
Berdasarkan tabel 4.14 dan gambar 4.16 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 12orang atau sekitar 8%, yang menyatakan setuju 112orang atau sekitar 77%, yang menyatakan kurang setuju 22orang atau sekitar 15%,yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.15
Dimasa pandemi teman sekerja banyak di PHK sehingga karyawan bekerja selalu sendiri (KKP3)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	9	6%
Setuju	101	69%
Kurang Setuju	36	25%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.17
Dimasa pandemi teman sekerja banyak di PHK sehingga karyawan bekerja selalu sendiri (KKP3)



Sumber : Data Diolah (2021)

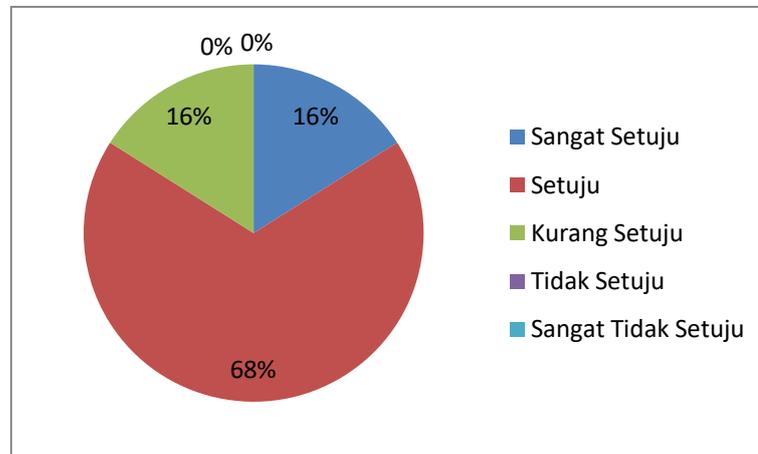
Berdasarkan tabel 4.15 dan gambar 4.17 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 9 orang atau sekitar 6%, yang menyatakan setuju 101 orang atau sekitar 69%, yang menyatakan kurang setuju 36 orang atau sekitar 25%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.16
Dimasa pandemi karyawan dapat menyelesaikan dan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan (KKP4)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	24	16%
Setuju	98	68%
Kurang Setuju	24	16%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.18
Dimasa pandemi karyawan dapat menyelesaikan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan (KKP4)



Sumber : Data Diolah (2021)

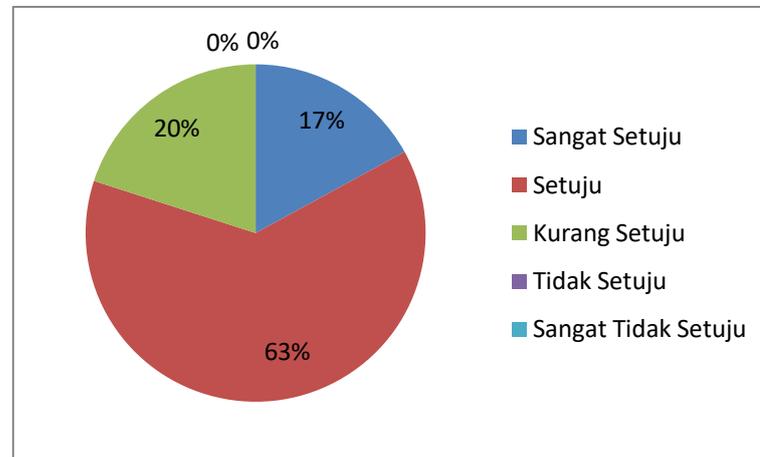
Berdasarkan tabel 4.16 dan gambar 4.18 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 24orang atau sekitar 16%, yang menyatakan setuju 98orang atau sekitar 68%,yang menyatakan kurang setuju 24orang atau sekitar 16%,yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.17
Dimasa pandemi atasan tetap menjalankan kebijakan promo untuk meningkatkan penjualan (KKP5)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	25	17%
Setuju	92	63%
Kurang Setuju	29	20%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.19
Dimasa pandemi atasan tetap menjalankan kebijakan promo untuk meningkatkan penjualan (KKP5)



Sumber : Data Diolah (2021)

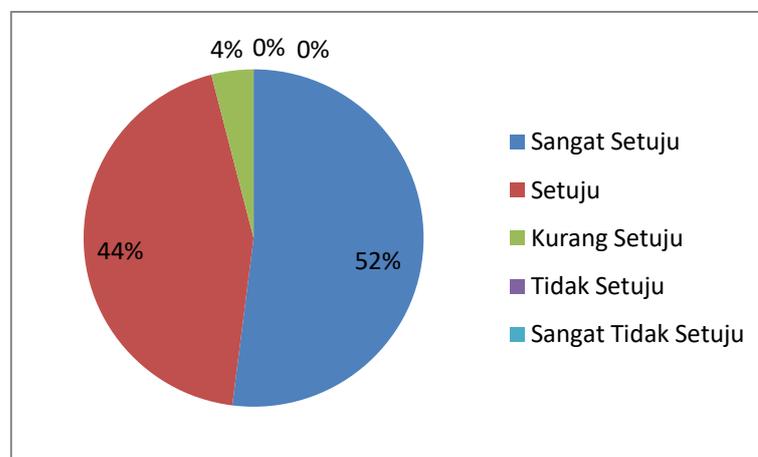
Berdasarkan tabel 4.17 dan gambar 4.19 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 25orang atau sekitar 17%, yang menyatakan setuju 92orang atau sekitar 63%,yang menyatakan kurang setuju 29 orang atau sekitar 20%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.18
Dimasa pandemi atasan seringkali mengatakan untuk melakukan pemotongan gaji bila penjualan terus turun (KKP6)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	76	52%
Setuju	64	44%
Kurang Setuju	6	4%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.20
Dimasa pandemi atasan seringkali mengatakan untuk melakukan pemotongan gaji bila penjualan terus turun (KKP6)



Sumber : Data Diolah (2021)

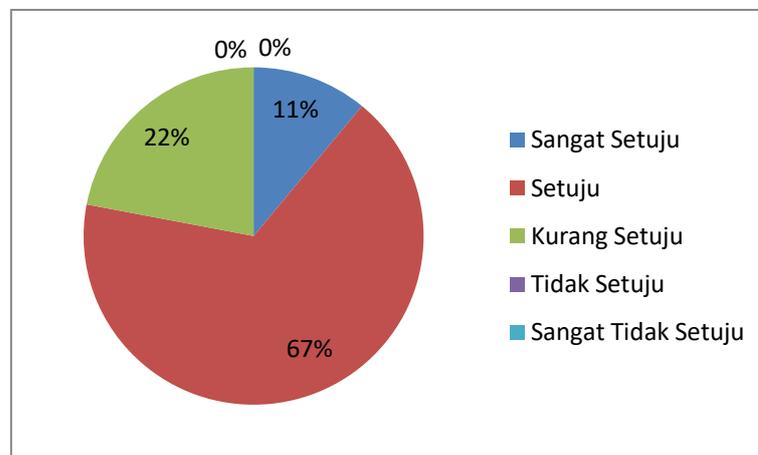
Berdasarkan tabel 4.18 dan gambar 4.20 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 76orang atau sekitar 52%, yang menyatakan setuju 64orang atau sekitar 44%, yang menyatakan kurang setuju 6orang atau sekitar 4%,yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0

Tabel 4.19
Dimasa pandemi karyawan tetap mendapatkan promosi jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan (KKP7)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	16	11%
Setuju	98	67%
Kurang Setuju	32	22%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.21
Dimasa pandemi karyawan tetap mendapatkan promosi jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan (KKP7)



Sumber : Data Diolah (2021)

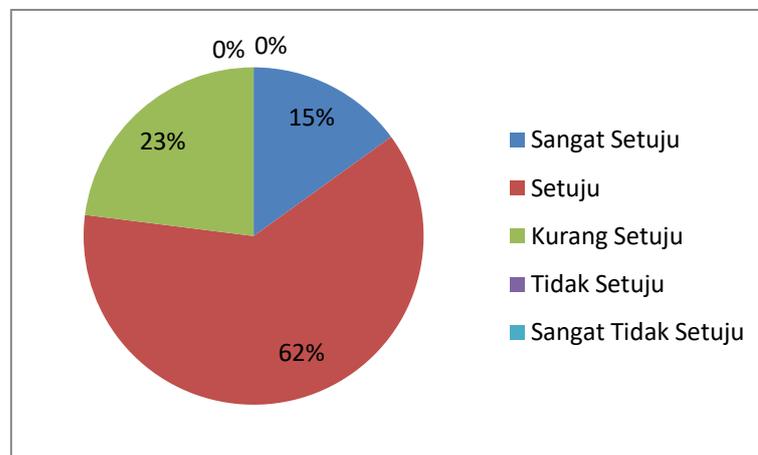
Berdasarkan tabel 4.19 dan gambar 4.21 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 16 orang atau sekitar 11%, yang menyatakan setuju 98 orang atau sekitar 67%, yang menyatakan kurang setuju 32 orang atau sekitar 35%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0

Tabel 4.20
Dimasa pandemi kegiatan promosi jabatan tidak ada justru banyak di PHK (PPK8)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	22	15%
Setuju	91	62%
Kurang Setuju	33	23%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.22
Dimasa pandemi kegiatan promosi jabatan tidak ada justru banyak di PHK (KKP8)



Sumber : Data Diolah (2021)

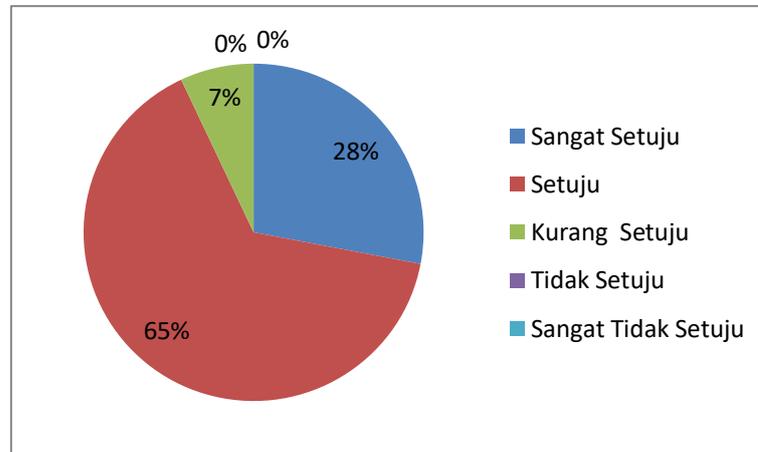
Berdasarkan tabel 4.20 dan gambar 4.22 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 22 orang atau sekitar 15%, yang menyatakan setuju 91 orang atau sekitar 62%, yang menyatakan kurang setuju 33 orang atau sekitar 23%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.21
Dimasa pandemi belum ada promosi untuk jenjang karirnya (KKP9)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	41	28%
Setuju	95	65%
Kurang Setuju	10	7%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.23
Dimasa pandemi belum ada promosi untuk jenjang karirnya (KKP9)



Sumber : Data Diolah (2021)

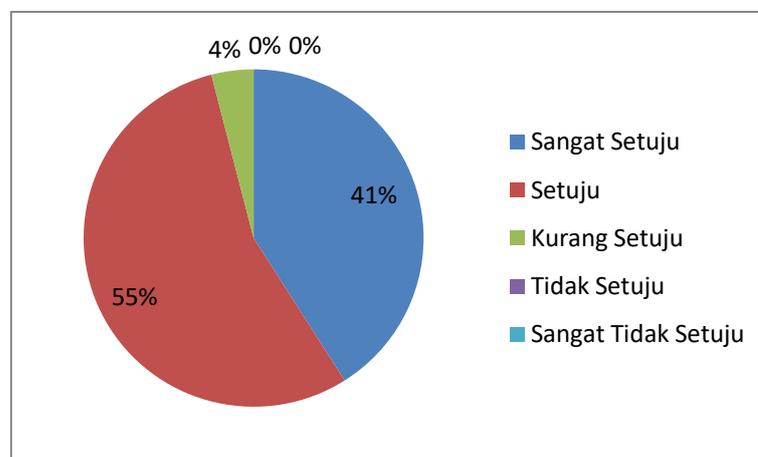
Berdasarkan tabel 4.21 dan gambar 4.23 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 41orang atau sekitar 28%, yang menyatakan setuju 95orang atau sekitar 65%, yang menyatakan kurang setuju 10orang atau sekitar 7%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0

Tabel 4.22
Dimasa pandemi sekarang karyawan mengerjakan pekerjaan dengan sendiri tanpa ada lawan sift (KKP10)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	60	41%
Setuju	80	55%
Kurang Setuju	6	4%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.24
Dimasa pandemi sekarang karyawan mengerjakan pekerjaan dengan sendiri tanpa ada lawan sift (KKP10)



Sumber : Data Diolah (2021)

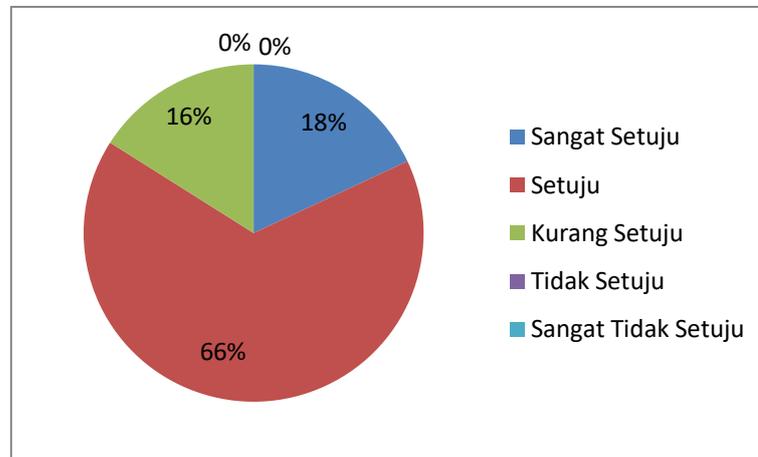
Berdasarkan tabel 4.22 dan gambar 4.24 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 60 orang atau sekitar 41%, yang menyatakan setuju 80 orang atau sekitar 55%, yang menyatakan kurang setuju 6 orang atau sekitar 4%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0

Tabel 4.23
Dimasa pandemi karyawan takut jika suatu saat terjadi kehilangan barang karena bekerja sendiri (KKP11)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	26	18%
Setuju	96	66%
Kurang Setuju	24	16%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.25
Dimasa pandemi karyawan takut jika suatu saat terjadi kehilangan barang karena bekerja sendiri (KKP11)



Sumber : Data Diolah (2021)

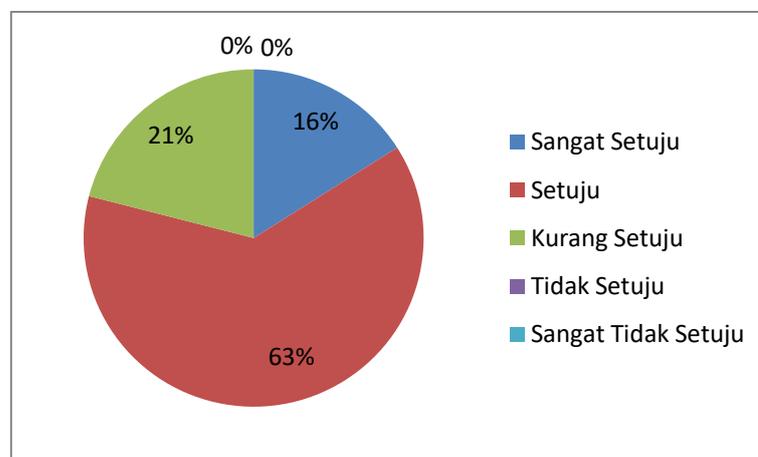
Berdasarkan tabel 4.23 dan gambar 4.25 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 26orang atau sekitar 18%, yang menyatakan setuju 96 orang atau sekitar 66%, yang menyatakan kurang setuju 24orang atau sekitar 16%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0

Tabel 4.24
Karyawan sulit untuk bekerja karena tidak ada yang membantu untuk saling support satu sama lain (KKP12)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	24	16%
Setuju	92	63%
Kurang Setuju	30	21%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.26
Karyawan sulit untuk bekerja karena tidak ada yang membantu untuk saling support satu sama lain (KKP12)



Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 dan gambar 4.26 diatas dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju 22 orang atau sekitar 16%, yang menyatakan setuju 50 orang atau sekitar 63%, yang menyatakan kurang setuju 30 orang atau sekitar 21%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

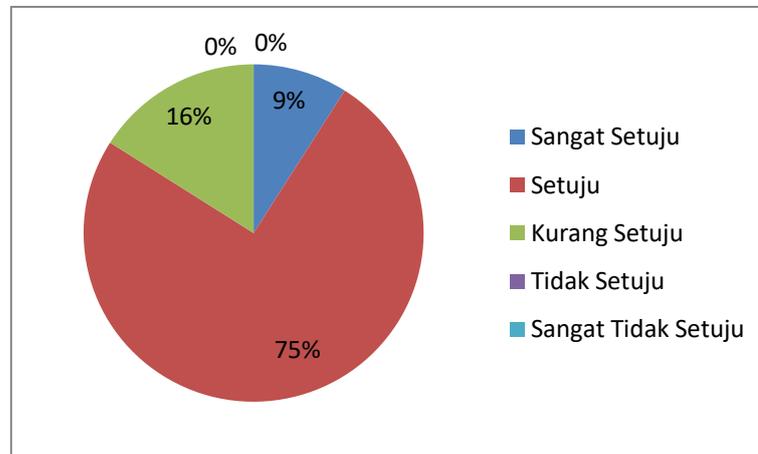
4.3.3 Tabulasi Pernyataan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.25
Kuantitas pekerjaannya bertambah dibandingkan sebelum masa pandemi (KP1)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	14	9%
Setuju	109	75%
Kurang Setuju	23	16%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.27
Kuantitas kerja pekerjaannya bertambah dibandingkan sebelum masa pandemi (KP1)



Sumber : Data Diolah (2021)

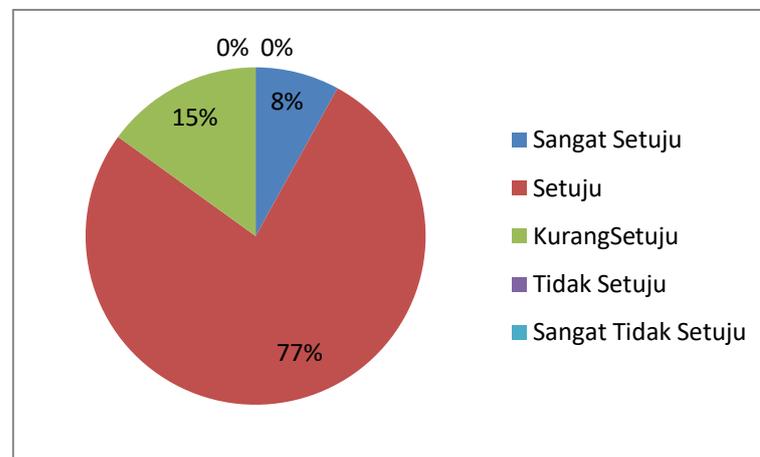
Berdasarkan tabel 4.25 dan gambar 4.27 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 14 orang atau sekitar 9%, yang menyatakan setuju 109 orang atau sekitar 75%, yang menyatakan kurang setuju 23 orang atau sekitar 16%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.26
Karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan kerja (KP2)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	12	20%
Setuju	112	41%
KurangSetuju	22	35%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.28
Karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan kerja (KP2)



Sumber : Data Diolah (2020)

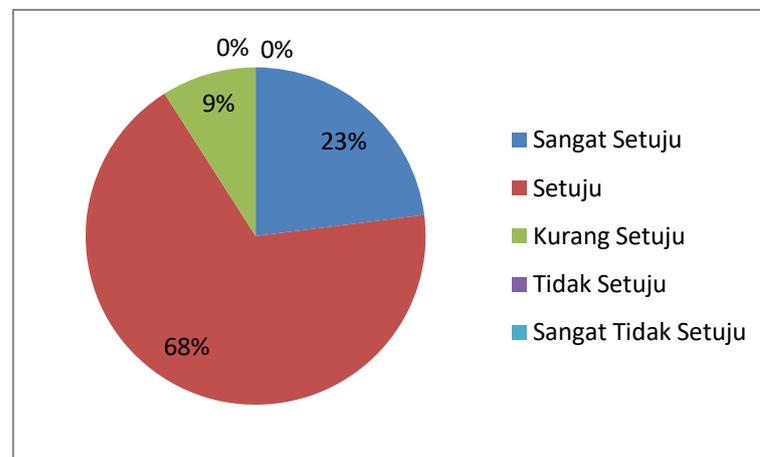
Berdasarkan tabel 4.26 dan gambar 4.28 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 12orang atau sekitar 8%, yang menyatakan setuju 112orang atau sekitar 77%, yang menyatakan kurang setuju 22orang atau sekitar 15%,yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.27
Dimasa pandemi sekarang karyawan dapat memberikan pelayanan kepada customer lebih cepat (KP3)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	34	23%
Setuju	99	68%
Kurang Setuju	13	9%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.29
Dimasa pandemi sekarang karyawan dapat memberikan pelayanan kepada customer lebih cepat (KP3)



Sumber : Data Diolah (2021)

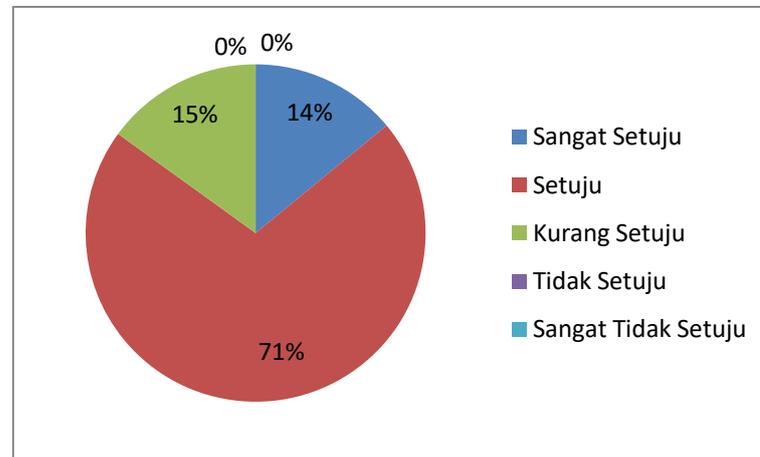
Berdasarkan tabel 4.27 dan gambar 4.29 di atas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 34 orang atau sekitar 23%, yang menyatakan setuju 99 orang atau sekitar 68%, yang menyatakan kurang setuju 13 orang atau sekitar 9%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.28
Dimasa pandemi karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat walaupun kerjanya sendiri (KP4)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	20	14%
Setuju	103	71%
Kurang Setuju	23	15%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.30
Dimasa pandemi karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat walaupun
kerjanya sendiri (KP4)



Sumber : Data Diolah (2020)

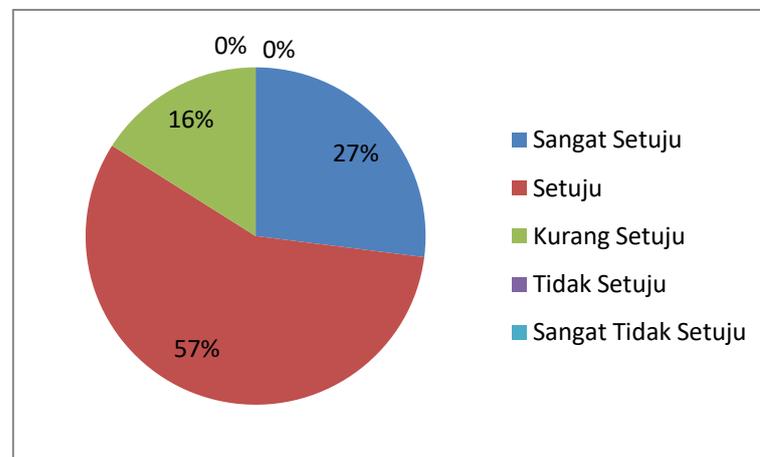
Berdasarkan tabel 4.28 dan gambar 4.30 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 20 orang atau sekitar 14%, yang menyatakan setuju 103 orang atau sekitar 71%, yang menyatakan kurang setuju 23 orang atau sekitar 15%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.29
Dimasa pandemi karyawan akan selalu mencermati dan meminimalkan
kesalahan dalam bekerja (KP5)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	39	27%
Setuju	83	57%
Kurang Setuju	24	16%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.31
Dimasa pandemi karyawan akan selalu mencermati dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja (KP5)



Sumber : Data Diolah (2021)

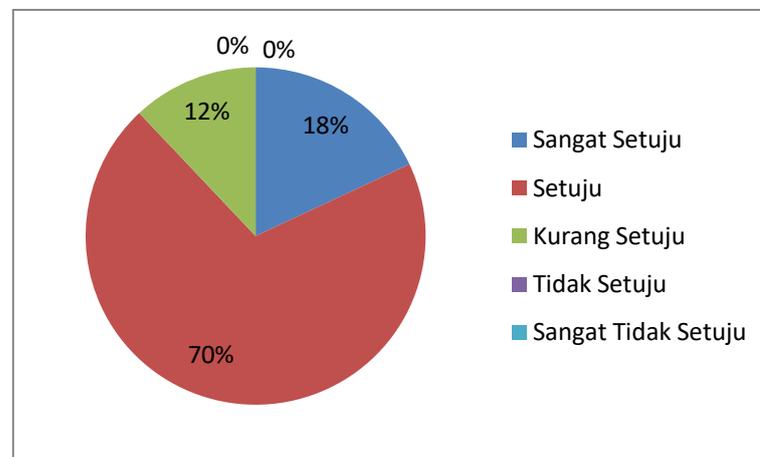
Berdasarkan tabel 4.29 dan gambar 4.31 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 39orang atau sekitar 27%, yang menyatakan setuju 83orang atau sekitar 57%, yang menyatakan kurang setuju 24orang atau sekitar 16%,yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.30
Dimasa pandemi sekarang karyawan memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan oleh perusahaan (KP6)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	26	18%
Setuju	103	70%
Kurang Setuju	17	12%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.32
Dimasa pandemi sekarang karyawan memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan oleh perusahaan (KP6)



Sumber : Data Diolah (2021)

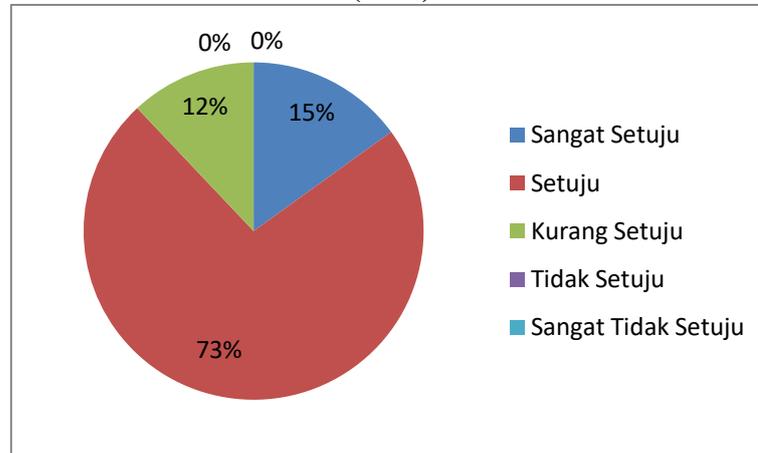
Berdasarkan tabel 4.30 dan gambar 4.32 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 26orang atau sekitar 18%, yang menyatakan setuju 103orang atau sekitar 70%,yang menyatakan kurang setuju 17orang atau sekitar 0%,yang menyatakan tidak setuju 0dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.31
Dimasa pandemi prosedur layanan tidak berbelit-belit dan tepat waktu (KP7)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	22	15%
Setuju	107	73%
Kurang Setuju	17	12%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.33
Dimasa pandemi prosedur layanan tidak berbelit-belit dan tepat waktu (KP7)



Sumber : Data Diolah (2021)

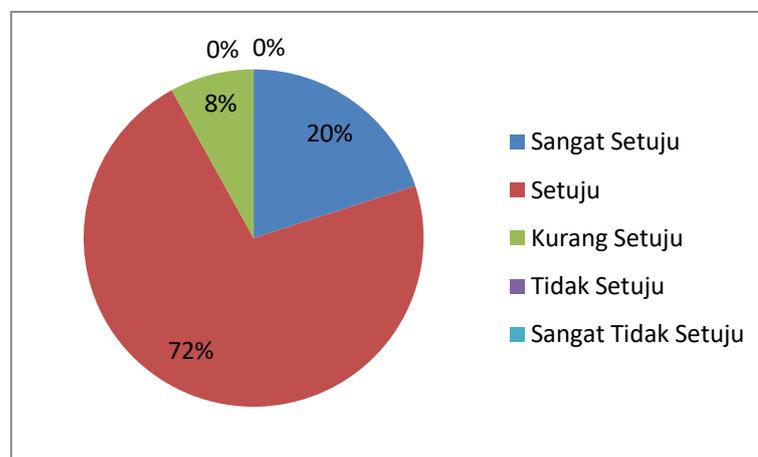
Berdasarkan tabel 4.31 dan gambar 4.33 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 22orang atau sekitar 15%, yang menyatakan setuju 107orang atau sekitar 73%, yang menyatakan kurang setuju 17orang atau sekitar 12%,yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.32
Dimasa pandemi pelayanan yang sama untuk semua pelanggan dengan akurasi yang tepat dan standart kerja (KP8)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	29	20%
Setuju	105	72%
Kurang Setuju	12	8%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.34
Dimasa pandemi pelayanan yang sama untuk semua pelanggan dengan akurasi yang tepat dan standart kerja (KP8)



Sumber : Data Diolah (2021)

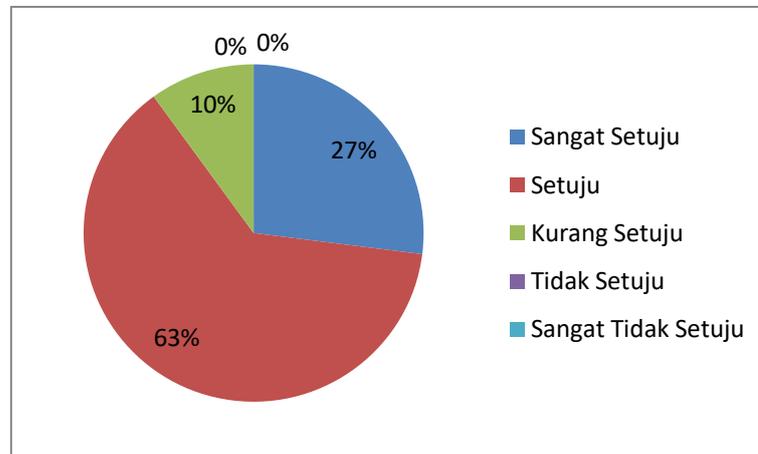
Berdasarkan tabel 4.32 dan gambar 4.34 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 29orang atau sekitar 20%, yang menyatakan setuju 105orang atau sekitar 72%, yang menyatakan kurang setuju 12orang atau sekitar 8%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.33
Karyawan semasa pandemi ini kehandalan harus menjadi terbaik sehingga tidak mengecewakan siapapun (KP9)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	40	27%
Setuju	92	63%
Kurang Setuju	14	10%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.35
Karyawan semasa pandemi ini kehandalan harus menjadi terbaik sehingga tidak mengecewakan siapapun (KP9)



Sumber : Data Diolah (2021)

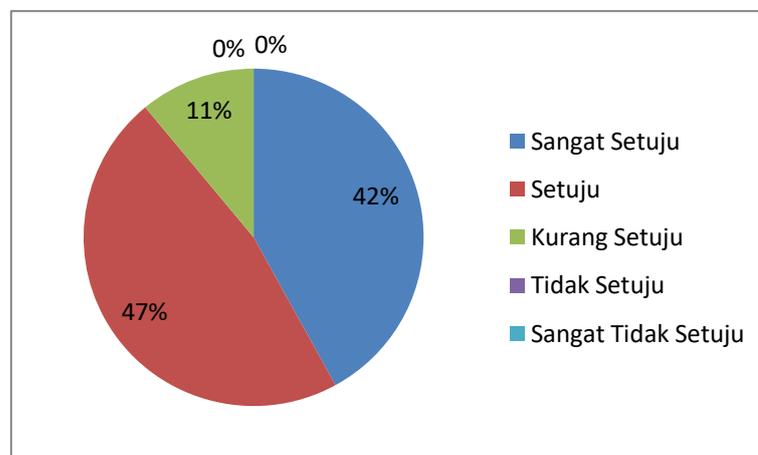
Berdasarkan tabel 4.33 dan gambar 4.35 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 40orang atau sekitar 27%, yang menyatakan setuju 92orang atau sekitar 63%, yang menyatakan kurang setuju 14orang atau sekitar 10%,yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.34
Karyawan selalu memaksimalkan pekerjaan walau dimasa pandemi (KP10)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	61	42%
Setuju	69	47%
Kurang Setuju	6	11%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.36
Karyawan selalu memaksimalkan pekerjaan walau dimasa pandemi (KP10)



Sumber : Data Diolah (2021)

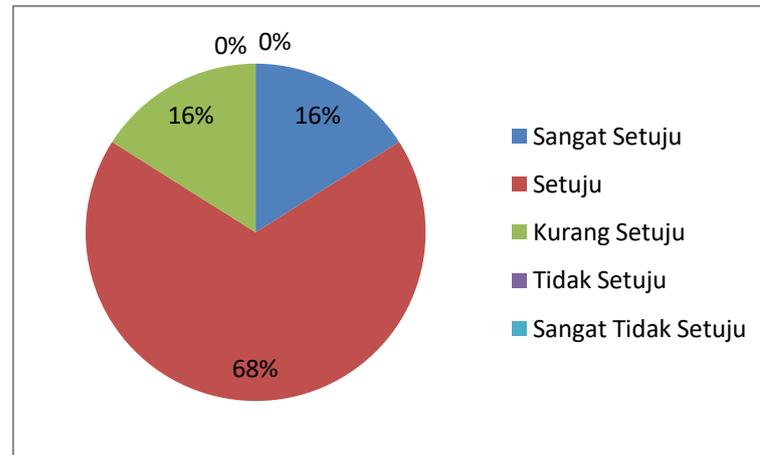
Berdasarkan tabel 4.34 dan gambar 4.36 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 61 orang atau sekitar 42%, yang menyatakan setuju 69 orang atau sekitar 47%, yang menyatakan kurang setuju 16 orang atau sekitar 11%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.35
Karyawan dimasa pandemi ini jam kerjanya tidak stabil (KP11)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	24	16%
Setuju	98	68%
Kurang Setuju	24	16%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.37
Karyawan dimasa pandemi ini jam kerja nya tidak stabil (KP11)



Sumber : Data Diolah (2021)

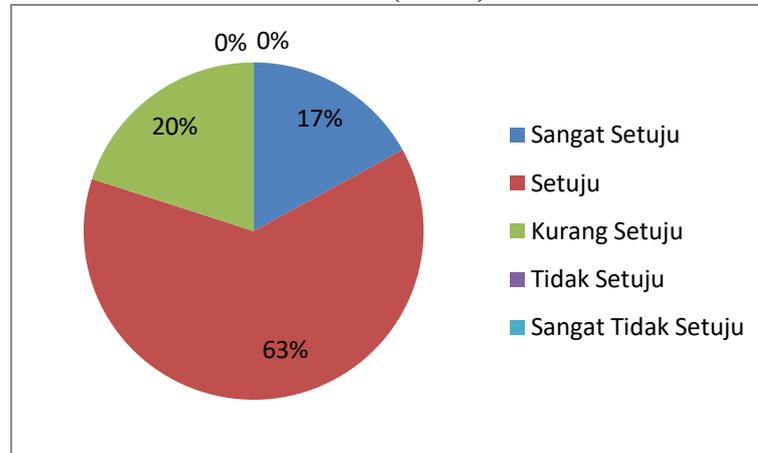
Berdasarkan tabel 4.35 dan gambar 4.37 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 24 orang atau sekitar 16%, yang menyatakan setuju 98 orang atau sekitar 68%, yang menyatakan kurang setuju 24 orang atau sekitar 16%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.36
Dimasa pandemi karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum selesai (KP12)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	25	17%
Setuju	92	63%
Kurang Setuju	29	20%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.38
Dimasa pandemi karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum selesai (KP12)



Sumber : Data Diolah (2021)

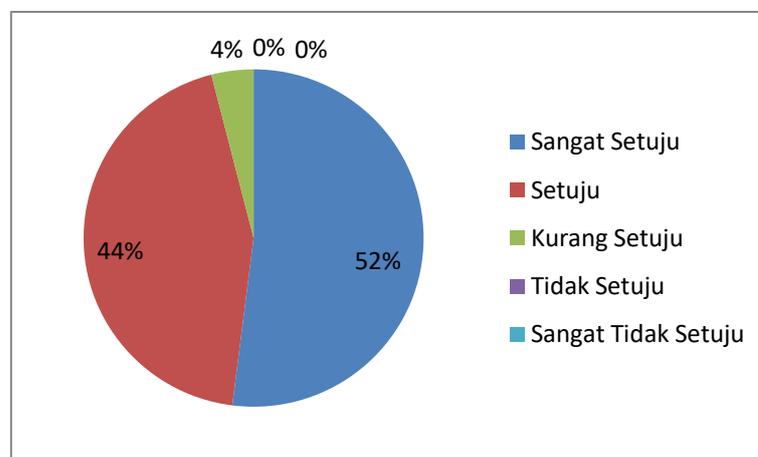
Berdasarkan tabel 4.36 dan gambar 4.38 di atas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 25 orang atau sekitar 17%, yang menyatakan setuju 92 orang atau sekitar 63%, yang menyatakan kurang setuju 29 orang atau sekitar 20%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

Tabel 4.37
Dimasa pandemi kerjasama antara atasan dan bawahan sangat lah baik sehingga saling membantu antara atasan dan bawahan (KP13)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	76	52%
Setuju	64	44%
Kurang Setuju	6	4%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.39
Dimasa pandemi kerjasama antara atasan dan bawahan sangat lah baik sehingga saling membantu antara atasan dan bawahan (KP13)



Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 dan gambar 4.39 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 76orang atau sekitar 52%, yang menyatakan setuju 64orang atau sekitar 44%, yang menyatakan kurang setuju 6orang atau sekitar 4%,yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

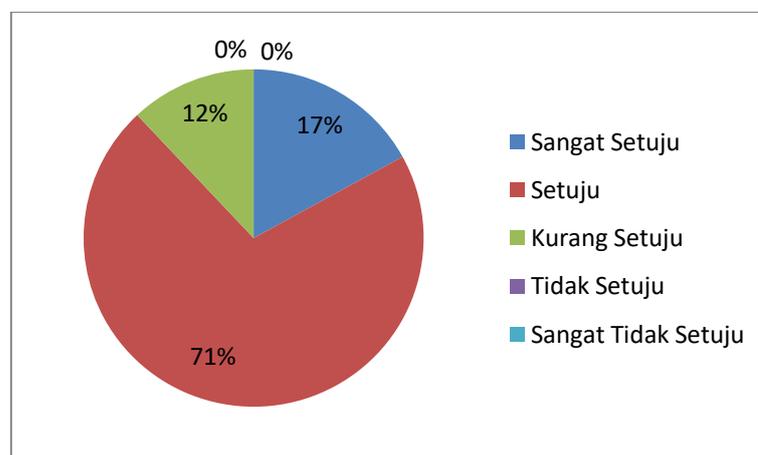
Tabel 4.38
Dimasa pandemi ini sebaiknya saling membantu antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan agar pekerjaan lebih cepat, tepat dan akurat (KP14)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	25	17%
Setuju	104	71%
Kurang Setuju	17	12%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.40

Dimasa pandemi ini sebaiknya Saling membantu antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan agar pekerjaan lebih cepat, tepat dan akurat (KP14)



Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.38 dan gambar 4.40 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 25orang atau sekitar 17%, yang menyatakan setuju 104orang atau sekitar 71%, yang menyatakan kurang setuju 17orang atau sekitar 12%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

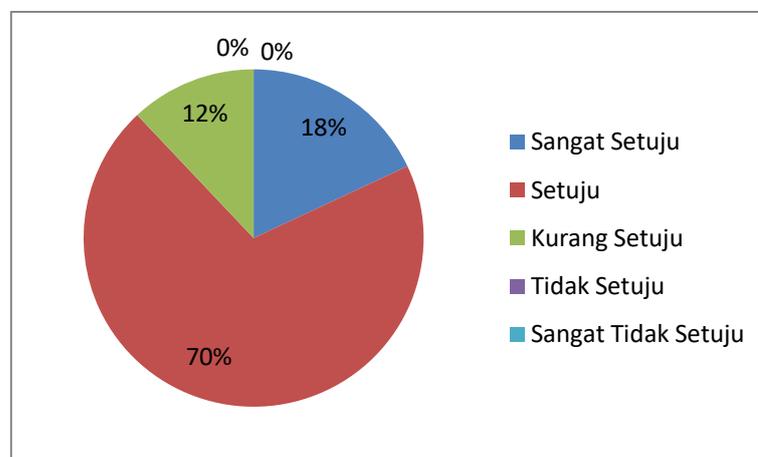
Tabel 4.39

Karyawan semasa pandemi ini dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (KP15)

Pilihan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	27	18%
Setuju	102	70%
Kurang Setuju	17	12%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	146	100%

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar 4.41
Karyawan semasa pandemi ini dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (KP15)



Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 dan gambar 4.41 diatas dapat diketahui karyawan yang menyatakan sangat setuju 27 orang atau sekitar 18%, yang menyatakan setuju 102 orang atau sekitar 70%, yang menyatakan kurang setuju 17 orang atau sekitar 12%, yang menyatakan tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0.

4.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Dalam penelitian ini data yang digunakan untuk dianalisis adalah data primer dalam bentuk kuesioner berupa pernyataan-pernyataan kualitatif. Sebelum dilakukan uji asumsi klasik, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti.

4.4.1 Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan.

Jika r hitung $>$ r table maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Sebagai acuan pengambilan keputusan berdasarkan hasil r tabel dengan jumlah responden sebanyak 146 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai sebesar 0,1631.

Tabel berikut merupakan rekap hasil uji validitas data dengan menggunakan program SPSS 23.

Tabel 4. 40
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X1)
(N=146, α =5%, r -tabel = 0,1631)

No Pernyataan	r hitung	Keterangan
1	0,670	Valid
2	0,831	Valid
3	0,778	Valid
4	0,756	Valid
5	0,759	Valid
6	0,795	Valid
7	0,664	Valid
8	0,602	Valid

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi dengan semua pernyataannya dinyatakan valid, karena setiap pernyataan r -hitung lebih besar dari r -tabel.

Tabel 4.41
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)
(N=146, a =5%, r-tabel = 0,1631)

No Pernyataan	r hitung	Keterangan
1	0,708	Valid
2	0,713	Valid
3	0,615	Valid
4	0,806	Valid
5	0,789	Valid
6	0,537	Valid
7	0,690	Valid
8	0,745	Valid
9	0,648	Valid
10	0,561	Valid
11	0,806	Valid
12	0,789	Valid

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja dengan semua pernyataannya dinyatakan valid, karena setiap pernyataan *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel.

Tabel 4.42
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
(N=146, a =5%, r-tabel = 0,1631)

No Pernyataan	r hitung	Keterangan
1	0,693	Valid
2	0,699	Valid
3	0,633	Valid
4	0,823	Valid
5	0,767	Valid
6	0,788	Valid
7	0,753	Valid
8	0,778	Valid
9	0,652	Valid
10	0,510	Valid
11	0,732	Valid
12	0,701	Valid
13	0,571	Valid
14	0,788	Valid
15	0,753	Valid

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan dengan semua pernyataannya dinyatakan valid, karena setiap pernyataan r -hitung lebih besar dari r -tabel.

Berdasarkan hasil pengujian dari ketiga variabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk ketiga variabel yaitu Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas data dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach alpha lebih besar dari r_{tabel} atau $\alpha > 0,60$ maka semua pertanyaan tersebut dikatakan reliable.

Tabel 4.43
Reliabilitas Kompensasi
Reliability Statistic

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	8

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.43 diatas hasil pengujian reliabilitas dari setiap pertanyaan untuk variabel Kompensasi diperoleh r alpha sebesar 0,874 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , yaitu Kompensasi dinyatakan reliabel karena r alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.44
Reliabilitas Kepuasan Kerja
Reliability Statistic

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	12

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.44 diatas hasil pengujian reliabilitas dari setiap pertanyaan untuk variabel Kepuasan kerjadiperoleh r alpha sebesar 0,906 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 , yaitu Kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena r alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.45
Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistic
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	15

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.45 diatas hasil pengujian reliabilitas dari setiap pertanyaan untuk variabel Kinerja karyawandiperoleh r alpha sebesar 0,928 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Y, yaitu Kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena r alpha lebih besar dari 0,60.

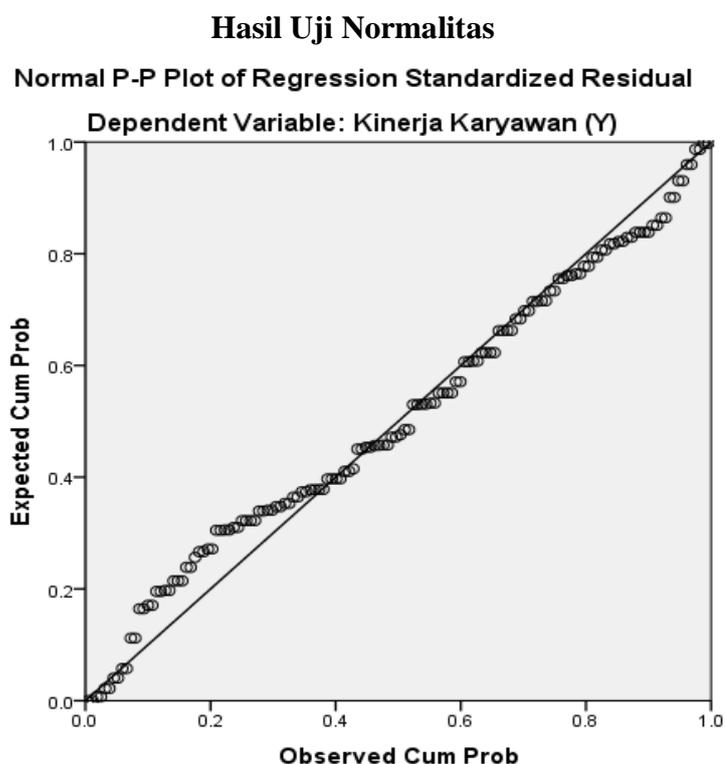
4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. (Ghozali,2016) menyebutkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Sedangkan apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian diperoleh dari grafik normal *probability plot*.

Gambar 4.42



Sumber : Data diolah (2021)

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa plot disekitar garis diagonal atau plot mengikuti garis diagonal maka data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, (Ghozali:2016) pengujian multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari *variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerancenya* yang dapat mengidentifikasi ada tidaknya masalah multikolonieritas. Apabila nilai VIF <10 atau nilai *Tolerancenya* >0,10 maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Tabel 4.46
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.580	2.443		1.465	.145		
Kompensasi (X1)	.112	.059	.062	1.982	.016	.949	1.054
Kepuasan Kerja (X2)	1.116	.040	.907	27.566	.000	.949	1.054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2021)

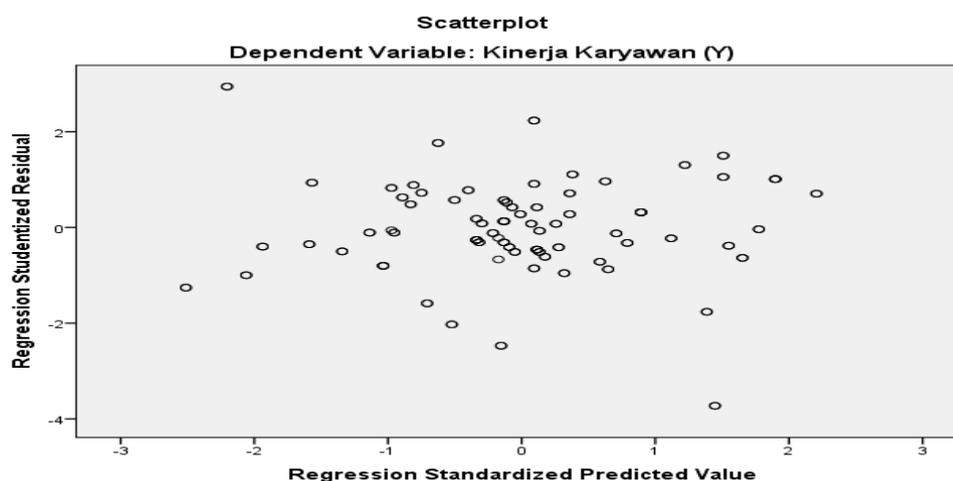
Berdasarkan pengujian gejala multikolinearitas, diketahui bahwa nilai VIF pada variabel Kompensasi sebesar 1,054 dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 1,054 dimana nilai VIF dari kedua variabel <10 serta nilai tolerance >0,10 yaitu 0,949. Maka dengan demikian dapat disimpulkan model terbebas dari gejala multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali:2016) Uji Heterokedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan

ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas namun jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas salah satu cara untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID.

Gambar 4.43
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Diolah (2021)

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa plot atau titik-titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y atau plot tidak membentuk pola tertentu. Maka data dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

4.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dimaksud agar pendugaan yang telah ditentukan sebelumnya dapat diketahui kebenarannya. Oleh sebab itu, pengujian ini terbilang

penting untuk menjadikan penelitian ini menjadi sesuai dan terbukti dengan suatu analisis.

4.6.1 Secara Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel independen (X) atau seberapa besar kemampuan signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen (Y). Menurut (Purwanto:2015) penelitian ini dilakukan dengan melihat pada tabel Anova yang membandingkan Mean Square dari regression dan Mean Square dari residual sehingga didapat hasil yang dinamakan F-hitung.

Tabel 4.47
Uji F
ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4290.092	2	2145.046	414.671	.000b
Residual	739.723	143	5.173		
Total	5029.815	145			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Data Diolah (2021)

Hipotesis :

H₀: Tidak ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₁ :Ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel anova diperoleh nilai F_{-hitung} sebesar 414,671 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu tingkat signifikan tersebut lebih kecil 0,05 dan $F_{-hitung} = 414,671 > F_{-tabel} = 3,06$ maka ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.6.2 Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas (X) secara Parsial atau individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, Menurut (Suharyadi : 2015). Dalam hal ini, apakah variabel Kompensasi dan Kepuasan kerja secara parsial benar-benar berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada tabel *coefficients* yang membandingkan *Unstandardized Coefficients* dan *Standard error of estimate* sehingga didapat hasil yang dinamakan t-hitung.

Tabel 4.48
Uji t
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.580	2.443		1.465	.145
Kompensasi (X_1)	.112	.059	.062	1.982	.016
Kepuasan Kerja (X_2)	1.116	.040	.907	27.566	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah (2021)

Hipotesis:

H_0 = Kompensasi dan Kepuasan kerja tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 = Kompensasi ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_2 = Kepuasan kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai :

t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 1,982 dengan signifikansi 0,016 > 0,05 dan nilai $t_{\text{hitung}} = 1,982 > t_{\text{tabel}} = 1,976$ Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak H_0 dan menerima H_1 . Sehingga ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{\text{hitung}} = 27,566 > t_{\text{tabel}} = 1,976$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menolak H_0 dan menerima H_2 . Sehingga ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah bagian dari keragaman total variabel dependen yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel independen Menurut (Purwanto:2015) Selain uji koefisien determinasi, uji yang dilakukan yaitu uji koefisien korelasi dimana ini bertujuan untuk menilai keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen. Untuk menilai seberapa besar koefisien determinasi dan koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel Model Summary yang diperoleh dari hasil perhitungan alat uji statistik sebagai berikut:

Tabel 4.49
Hasil Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924a	.853	.851	2.274

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil output tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,924 ini berarti ada hubungan yang kuat antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,853 yang berarti variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 85% sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel yang tidak teliti.

Secara persial besarnya pengaruh pada masing-masing variabel independen Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat dari kombinasi antara pengolahan data pada tabel model summary dan tabel coefficients. Dengan pembagian tertentu dari masing-masing variabel independen dapat diperoleh persentase besaran pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut:

$$0,112X_1 + 1,116X_2 + e = 100\%$$

Jika nilai e (error) = 85% maka

$$0,112X_1 + 1,116X_2 + 85\% = 100\%$$

$$0,112X_1 + 1,116X_2 = 100\% - 15\%$$

$$0,112X_1 + 1,116X_2 = 85\%$$

Adapun untuk mendapatkan besaran pengaruh untuk masing-masing variabel independen menggunakan rumus sebagai berikut:

$$(\%) \text{Pengaruh Independen} = \frac{\text{Nilai Koefisien Variabel Independen}}{\text{Total Nilai Koefisien Independen}} \times (\%) \text{ Total}$$

4.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan persentase pengaruh independen di atas dengan ketentuan nilai kolom B pada tabel *coefficients* maka besarnya pengaruh Kompensasi(X1) terhadap Kinerja Karyawan PT. MDS Cabang IP Palembang yaitu:

$$(\%) \text{Pengaruh Independen} = \frac{1,116}{1,228} \times 85\% = 77$$

Hasil yang didapat menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 7,7 dari 100%.

4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$$(\%) \text{Pengaruh Independen} = \frac{0,112}{1,228} \times 85\% = 7,7$$

Berdasarkan penjelasan persentase pengaruh independen di atas dengan ketentuan nilai kolom B pada tabel *coefficients* (hasil uji parsial), maka besarnya kepuasan kerja (X2) terhadap terhadap kinerja karyawan PT. MDS Cabang IP Palembang yaitu Hasil yang didapat menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 77 dari 100%

4.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MDS Cabang IP Palembang. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 23, diperoleh hasil seperti di bawah ini.

Tabel 4.50
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.580	2.443		1.465	.145
Kompensasi (X1)	.112	.059	.062	1.982	.016
Kepuasan Kerja (X2)	1.116	.040	.907	27.566	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh suatu model dengan melihat nilai-nilai pada kolom B. Untuk nilai a diperoleh dari kolom B begitu juga untuk nilai b diperoleh dari kolom B. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear berganda dari variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$Y = 3,580 + 0,112X_1 + 1,116X_2 + e_i$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat diartikan sebagai berikut :

1) Nilai a = 3,580

Tanpa adanya pengaruh kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 3,580

2) Nilai b1 = +0,112

Memperlihatkan hubungan antara kompensasi(X1) dengan kinerja karyawan (Y). Jika kepuasan kerja (X2) ceteris paribus (bernilai 0) maka setiap kenaikan 1 variabel kompensasi akan mengakibatkan kinerja karyawan pada sebesar 0,112

3) Nilai $b_2 = + 1,116$

Memperlihatkan hubungan kepuasan kerja(X2) dengan kinerja karyawan (Y). Jika kompensasi (X1) ceteris paribus (bernilai 0) maka setiap kenaikan 1 variabel Kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar +1,116

4.9 Pembahasan

Setelah penulis mendapatkan data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

4.9.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. MDS Cabang IP Palembang

Variabel independen (X_1) pada penelitian ini terdiri dari kompensasi. Menurut (Hasibuan:2017) Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, balas jasa tersebut dapat bersifat keuangan maupun non keuangan. Dengan demikian perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan balas jasa kepada seluruh karyawannya atas jerih payah yang telah dilakukan kepada perusahaan selama mereka bekerja salah satu manfaat dari kompensasi adalah kepuasan kerja meningkat. Menurut (Kasmir :

2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat finansial maupun non Finansial.

Variabel Independen (X_1) dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator yang digunakan indikator tersebut antara lain adalah gaji, bonus dan tunjangan. Kemudian indikator tersebut dikembangkan lagi menjadi 8 pernyataan yang mewakili variabel kompensasi.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden pada variabel kompensasi, berikut beberapa butir-butir pernyataan dari kuesioner yang disebar dan dianalisis. Pada butir pernyataan kompensasi terdapat 34% responden menyatakan setuju dan 47% responden menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hasil penelitian bahwa sebagai karyawan PT. MDS Cabang IP Palembang yang diterima dimasa pandemi sekarang karyawan tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari sehingga kinerja karyawan menurun dimana gaji yang sudah terima dibawah UMR (Upah Minimum Regional) hal ini dikarenakan cara pandang dan biaya hidup yang berbeda dari masing-masing responden dan perihal insentif dimasa pandemi sulit tercapai penjualan sehingga karyawan tidak bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

4.9.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. MDS Cabang IP Palembang

Variabel independen (X_1) pada penelitian ini terdiri dari kepuasan kerja Menurut (Handoko:2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja saat ini merupakan salah satu area yang kompleks untuk dinilai oleh manajemen, namun penting untuk dilakukan penilaian secara berkesinambungan. Kepuasan kerja sendiri diartikan perasaan yang muncul sebagai akibat dari persepsi bahwa pekerjaan itu sesuai dengan kemampuan material dan psikologis dari pekerja yang melakukan.

Variabel Independen (X_2) dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator yang digunakan antara lain kepuasan kerja terhadap atasan, kepuasan kerja terhadap rekan sekerja, kepuasan kerja terhadap promosi karyawan, kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. Kemudian indikator tersebut dikembangkan lagi menjadi 12 pernyataan yang mewakili variabel kepuasan kerja.

Pada butir pernyataan Kepuasan kerja terdapat 43% responden menyatakan setuju dan 30% responden menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hasil penelitian bahwa sebagai karyawan PT. MDS Cabang IP Palembang. Dimasa pandemic bukanlah suatu kondisi bekerja yang menyenangkan bagi karyawan ketidak pastian kapan berakhirnya pandemi serta berbagai kabar seperti pemotongan gaji, tunjangan hari raya (THR) hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) pada beberapa perusahaan membuat karyawan yang melaksanakan work from home merasa resah dan terganggu kepuasannya terhadap kinerja karyawannya. Tetapi, ditengah krisis yang berdampak pada ekonomi dimana berbagai perusahaan saling berkompetisi untuk tetap bertahan pemotongan sejumlah pengeluaran seperti pembayaran karyawan dan tunjangan-tunjangannya

juga menjadi pilihan terakhir bagi perusahaan. Hal tersebut yang dapat membuat kepuasan kerja menurun dan memungkinkan juga berdampak pada hal lainnya.

4.9.3 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. MDS Cabang IP Palembang

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $f_{\text{hitung}} = 414,671 > f_{\text{tabel}} = 3,06$ dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil < dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan sig terhadap kinerja karyawan PT. MDS Cabang IP Palembang. Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pengaruh tersebut adalah sig pada taraf $\alpha = 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan sig terhadap kinerja karyawan pada PT. MDS Cabang IP Palembang

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Roni fahreza Ginting (2018) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan, yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel Kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi nilai kompensasi yang dihasilkan maka semakin rendah tingkat kinerja sehingga karyawan di PT MDS cabang IP Palembang tidak merasa puas dikarenakan gaji yang diterima belum bisa mencukupi biaya hidup dan kompensasi (bonus, insentif) ditiadakan.

Untuk variabel Kepuasan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan semasa covid-19 dengan mendapatkan kompensasi tersebut dan tugas pekerjaan (job assignment) yang didapat mengalami penurunan dibandingkan sebelum pandemi covid-19.

5.2 Saran

1. Pihak manajemen perlu melakukan komunikasi kerja yang baik kepada seluruh karyawan untuk memberikan penjelasan tentang jumlah kompensasi yang mengalami penurunan dimasa pandemi. Dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk tetap berkarya dengan komunikasi yang baik karyawan merasa puas karena merasa mendapat perhatian dan akibatnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perlu adanya hubungan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan rekan sekerja tetap memberikan arahan serta dukungan untuk

mencapai target yang diberikan perusahaan sehingga menyebabkan rasa puas karyawan terhadap kinerja karyawan. Dimasa pandemi perusahaan perlu mempertahankan kepuasan kerja yang dimiliki setiap karyawan dan semestinya ditingkatkan guna mewujudkan suatu kerja sama yang baik antara karyawan dan perusahaan.

3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa pandemi sekarang jika kompensasi dan kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan dapat teralisasi dengan baik. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan penentu dari tercapainya tujuan perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggali variabel-variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan demikian dapat diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi (2016). *Concept dan indikator human resource management for management reaserch*. Yogyakarta : CV Budi Utama
- Aryaningtyas, Ayu (2017). “Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadapkinerja karyawan Toko Buku Togamas Solo (Study Kasus pada Karyawan Toko Buku Togamas Solo)”. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Kadarisman (2016). *Manajemen Kompensasi –Ed.1-Cet.3*. Jakarta
- Ghozali,L (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginting, Fahreza Roni (2018). “ Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Medan
- Handoko, Hani (2017). *Manajemen personalia dan Sumber daya manusia*, Edisi kedua : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- (2017). *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia, PT. Redika Aditama* : Bandung
- (2018). *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi aplikasi*. Prehalindo : Jakarta
- Mondy, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I (Ed.10)* : Jakarta
- Notoadmodjo, Soekidjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineksa cipta : Jakarta
- Noor, Juliansyah. (2012). *Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: KENCANA.
- Peramdani, Yongki (2020). *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja driver transportasi online*. Sripsi, Universitas IBA, Palembang

- Rahmatullah, (2011). *Panduan praktis pengelolaan CSR*. Samudera baru : Yogyakarta
- Ramadhani, Tifanny Dhea (2019). *Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Pondok Puja Sera Veteran*. Skripsi, Universitas IBA, Palembang
- Rivai, Vertihzal (2011). *Corporate Performance management dari teori ke praktek*, Raja Grafindo Persada : Jakarta
- (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* Rajawali Pers. Depok
- Robbins, Stephen (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta Salemba Empat.
- & Judge, T. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed). New Jersey: Prentice Hall
- Roza, Molla. (2020). *Perbedaan Kepuasan kerja Karyawan Antar Profesi Sebelum Dan Semasa Pandemi Covid-19*. Palembang.
- Samsudin, Sadili (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka setia
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* : Bandung
- Sinaga, A.K.A (2018). “ *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk*. Medan
- Sudarmin, Manik (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan*
<http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/58> diakses tgl 12 Maret 2021 pukul 21.35
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Suharyadi (2015). *Statistika untuk ekonomi dan keuangan modern* : Jakarta
- Sutrisno,Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada media Group.
- Suharyadi, & Purwanto (2015). *Statistika untuk ekonomi dan keuangan Modern* (3ed vol.2). (Rosidah, Penyunt). Jakarta : Salemba Empat
- Wibowo (2016). *Manajemen kinerja Edisi kelima*. Jakarta : PT. Raja grafik persada
- Yamin,S., & Kurniawan, H. (2013). *Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS (2ed)*. (I.D. Jayanti, Penyunt). Jakarta

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MDS CABANG IP PALEMBANG SEMASA PANDEMI COVID-19

A. Karakteristik Responden

Jenis kelamin	: a. Laki-laki	b. Perempuan	
Umur	: a. 18-20 Tahun	b. 21-25 Tahun	c. >25Tahun
Pendidikan Terakhir	: a. Sma/Smk	b. D3	c. S1
Jabatan	: a. Store Manager	e. Pramuniaga/SPG/B	
	b. Asisten Manager	f. Kasir	
	c. Supervisor	g. Supoorting Unit	
	d. Koordinator	h. Security	

B. Daftar Pertanyaan

Isilah kuesioner dengan memberikan tanda (✓) pada kolom yang disediakan sesuai dengan jawaban anda dengan jawaban anda dengan kategori sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju : STS Tidak Setuju: TS

Kurang Setuju : KS Setuju : S

Sangat Setuju : SS

A. Kompensasi						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kompensasi terhadap Gaji						
1	Dimasa pandemi responden dengan gaji yang diterima sangat berbeda pada sebelumnya					
2	Dimasa pandemi gaji yang karyawan terima tetap sehingga tidak cukup memenuhi kebutuhan pokok.					
3	Responden mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu					
Kompensasi terhadap Bonus						
1	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
2	Perusahaan memberikan bonus kepada responden apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.					
3	Dimasa pandemi sekarang bonus yang diberikan perusahaan tidak besar dari sebelumnya					
Kompensasi terhadap Tunjangan						
1	Responden dimasa pandemi tidak ada tunjangan apapun					
2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan belum memenuhi kebutuhan karyawan					
B. Kepuasan Kerja						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kepuasan Kerja Terhadap Rekan Sekerja						
1	Dimasa pandemi responden tetap senang bekerja dengan rekan sekerja					
2	Dimasa pandemi jam kerja dikurangi sehingga bekerja bersama teman sekerja lebih sedikit					
3	Dimasa pandemi teman sekerja banyak di phk sehingga saya bekerja selalu sendiri					
Kepuasan Kerja Terhadap Atasan						
1	Dimasa pandemi responden dapat tetap menyelesaikan dan tanggungjawab yang					

	diberikan oleh atasan					
2	Dimasa pandemi atasan tetap menjalankan kebijakan promo untuk meningkatkan penjualan					
3	Dimasa pandemi atasan seringkali mengatakan untuk melakukan pemotongan gaji bila penjualan terus turun					
Kepuasan Kerja Terhadap Promosi						
1	Dimasa pandemi karyawan tetap mendapatkan promosi jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan					
2	Dimasa pandemi kegiatan promosi jabatan tidak ada justru banyak di PHK					
3	Responden dimasa pandemi ini belum ada promosi untuk jenjang karirnya					
Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan itu sendiri						
1	Dimasa Pandemi sekarang responden merasa mengerjakan pekerjaan dengan sendiri tanpa ada lawan sift					
2	Dimasa pandemi responden merasa takut jika suatu saat terjadi kehilangan barang karena bekerja sendiri					
3	Responden sulit untuk bekerja karena tidak ada yang membantu untuk saling support satu sama lain					
C. Kinerja Karyawan						
Kinerja Karyawan terhadap Kuantitas						
1	Responden merasa Kuantitas kerja pekerjaannya bertambah dibandingkan sebelum masa pandemi					
2	Responden cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan kerja					
3	Dimasa pandemi sekarang responden dapat memberikan pelayanan kepada customer lebih cepat					
Kinerja Karyawan terhadap Kualitas						
1	Dimasa pandemi bekerja dengan cekatan dan cepat walaupun kerjanya sendiri					
2	Dimasa pandemi responden akan selalu mencermati dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
3	Dimasa pandemi sekarang responden					

	merasa memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
Kehandalan Kerja						
1	Dimasa pandemi responden merasa Prosedur layanan tidak berbelit-belit dan tepat waktu					
2	Dimasa pandemi Pelayanan yang sama untuk semua pelanggan dengan akurasi yang tepat dan standart kerja					
3	Responden semasa pandemi ini kehandalan harus menjadi terbaik sehingga tidak mengecewakan siapapun					
Kehadiran Kerja						
1	Responden selalu memaksimalkan pekerjaan walau dimasa pandemi					
2	Responden dimasa pandemi ini jam kerjanya tidak stabil					
3	Dimasa pandemi responden tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum selesai					
Kemampuan Bekerja Sama						
1	Dimasa pandemi kerjasama antara atasan dan bawahan sangat lah baik sehingga saling membantu antara atasan dan bawahan					
2	Dimasa pandemi ini sebaiknya Saling membantu antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan agar pekerjaan lebih cepat, tepat dan akurat.					
3	Responden semasa pandemi ini dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					

TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN

No	Kompensasi (X1)								Kepuasan Kerja (X2)												Kinerja Karyawan (Y)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	
4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	
7	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
8	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	
12	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	
13	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	
14	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	
15	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	
16	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
17	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
18	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	
19	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
23	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
24	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	
26	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	
31	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
33	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	
34	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
35	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
36	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	

37	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5						
38	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4						
39	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5						
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4					
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5					
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4					
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4				
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4			
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4				
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
47	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4			
48	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4			
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4			
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4		
51	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
52	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4			
54	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4			
55	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
56	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5		
57	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5		
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4		
59	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5		
60	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
61	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	
62	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4		
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
66	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
67	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
68	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
69	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4		
70	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
71	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
72	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
73	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3		
74	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	
75	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
76	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
77	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

119	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	
120	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4		
123	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
124	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
125	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	
126	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
127	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
128	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	
129	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
131	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
132	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
133	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
134	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
135	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	
136	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	
137	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
138	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
139	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
140	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
141	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
142	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
143	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
144	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
145	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	
146	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4

Kom pensasi (X1)	Pearson Correlation	.670*	.831*	.778*	.756*	.759*	.795*	.664*	.602*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	8

X9	Pearson	.445*	.471*	.455*	.394*	.439*	.456*	.271*	.298*	1	.438*	.394*	.439*	.648**
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146
X10	Pearson	.427*	.400*	.447*	.340*	.325*	.140	.273*	.320*	.438*	1	.340*	.325*	.561**
	Correlation	*	*	*	*	*		*	*	*		*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.092	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146
X11	Pearson	.559*	.543*	.360*	1.00	.569*	.346*	.529*	.548*	.394*	.340*	1	.569*	.806**
	Correlation	*	*	*	0**	*	*	*	*	*	*		*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146
X12	Pearson	.301*	.318*	.276*	.569*	1.00	.460*	.567*	.654*	.439*	.325*	.569*	1	.789**
	Correlation	*	*	*	*	0**	*	*	*	*	*	*		*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146
KEP	Pearson	.708*	.713*	.615*	.806*	.789*	.537*	.690*	.745*	.648*	.561*	.806*	.789*	1
UAS	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
AN.K	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
ERJ	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146
A														

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	12

5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146
K	Pearson	.693*	.699*	.633*	.823*	.767*	.788*	.753*	.778*	.652*	.510*	.732*	.701*	.571*	.788*	.753*	
I	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
N	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
R																	
J																	
A																	
.																	
K																	
A																	
R		146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146
Y																	
A																	
W																	
A																	
N																	1

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

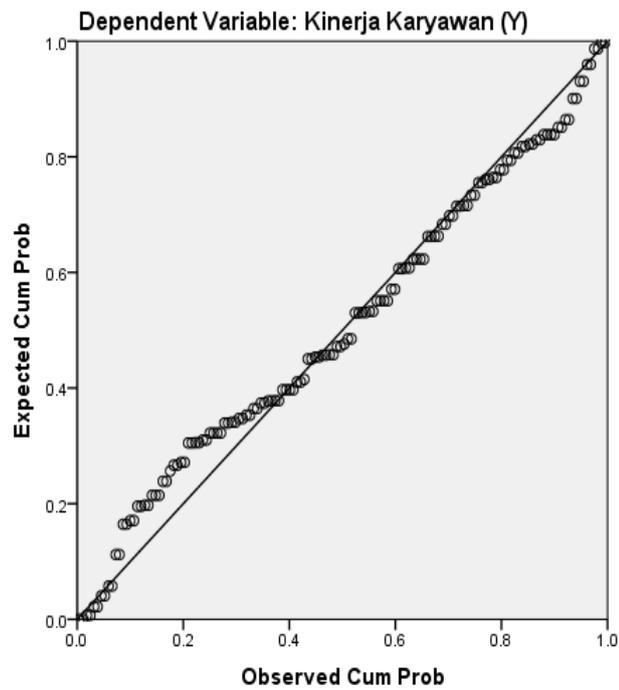
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	15

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

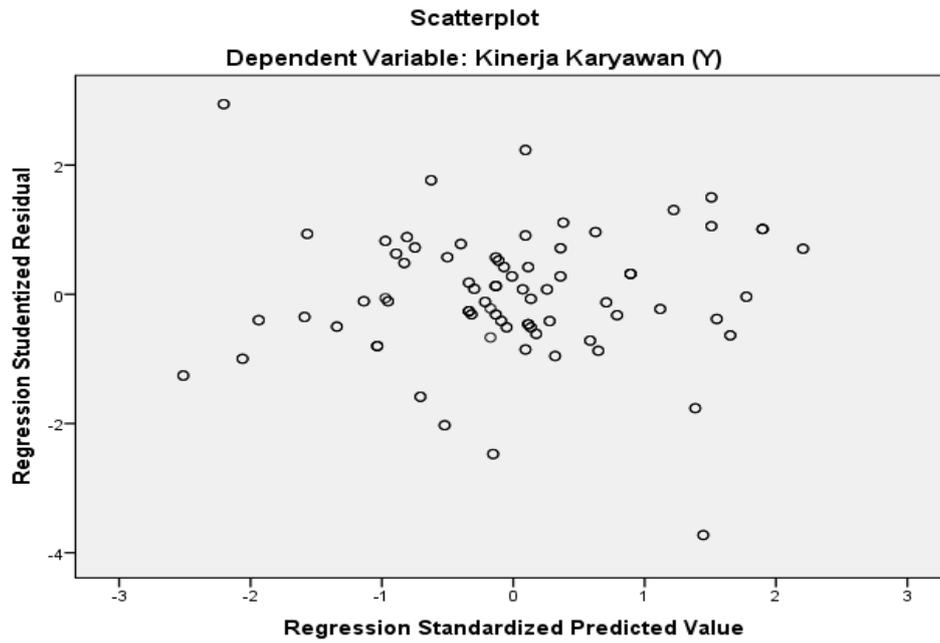
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.580	2.443		1.465	.145		
Kompensasi (X1)	.112	.059	.062	1.982	.016	.949	1.054
Kepuasan Kerja (X2)	1.116	.040	.907	27.566	.000	.949	1.054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



HASIL KOEFESIEN DETERMINASI DAN KORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.851	2.274

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

HASIL UJI ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.580	2.443		1.465	.145
	Kompensasi (X1)	.112	.059	.062	1.982	.016
	Kepuasan Kerja (X2)	1.116	.040	.907	27.566	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)