



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RESTORAN SAIYO KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Muhammad Andrian Fadli Chaniago

021119200

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

JUNI 2023



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN SAIYO KOTA BOGOR

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M., CA.

Ketua Program Studi
Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK.,M.M.,CA

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN SAIYO KOTA BOGOR

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari: Selasa, 13 Juni 2023

Muhammad Andrian Fadli Chaniago

021119200

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dra. Sri Hartini, M.M.)



Dra. Sri Hartini

CS Dipindai dengan CamScanner


Ketua Komisi Pembimbing
(Yetty Husnul Hayati, S.E, M.M.)



Yetty Husnul Hayati

CS Dipindai dengan CamScanner

Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, S.E, M.M.)



Angka Priatna

CS Dipindai dengan CamScanner

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Andrian Fadli Chaniago

NPM : 021119200

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Saiyo Kota Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka dibagian akhir skripsi.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juni 2023



Muhammad Andrian Fadli Chaniago
021119200

©Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dari pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

MUHAMMAD ANDRIAN FADLI CHANIAGO 021119200. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Saiyo Kota Bogor. Di bawah bimbingan: Yetty Husnul dan Angka Priatna. 2023.

Penelitian ini dilakukan di Restoraran Saiyo, yang terdiri dari variabel independen yaitu Kompensasi dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Saiyo.

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah Karyawan pada Restoran Saiyo dengan menggunakan metode penarikan sample sensus atau sampling jenuh sebanyak 29 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif menggunakan explanatory survey. Menggunakan data primer dan data sekunder, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Saiyo memiliki pengaruh yang kuat dimana hasil uji regresi linear sederhana diperoleh nilai konstanta sebesar 59.825 dan koefisien kompensasi 0,506X yang artinya berpengaruh kuat. koefisien determinasi (R-Square) yaitu sebesar 0,400 hasil tersebut dapat diartikan bahwa 40% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X). Sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat jasmani maupun rohani karena atas Rahmat-Nya dan Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda nabi besar Muhammad SAW, Penulis masih di berikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Saiyo Kota Bogor". Dalam proses penulisan, tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta Bapak Asmi dan Ibu Meilie yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik moral maupun material.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., M.M., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Yetty Husnul H, S.E., M.M selaku ketua komisi pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan proposal ini.
5. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M selaku anggota komisi pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan penulisan proposal ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis mengikuti kegiatan belajar di perkuliahan.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Kepada cintaku Revi Mariska dan Gabut Gengs (Diki, Gibil, Nadilla, Arif) yang selalu senantiasa memberikan dukungan, do'a serta motivasi agar selalu semangat dalam penyelesaian proposal ini.
9. Bapak Riki Chaniago S.H. Selaku Manager dan Bapak Jafar Sidiq mentor saya saat magang atau praktik kerja lapangan
10. Tidak lupa penulis berterima kasih kepada seluruh karyawan Restoran Saiyo yang telah membantu, juga memberikan kemudahan atas keberlangsungan penelitian penulis.
11. Teman seperjuangan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini masih banyak sekali kekurangan, terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga kekurangan tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi penulis.

Akhir kata dengan kerendahan hati kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, 31 Januari 2023



Muhammad Andrian Fadli Chaniago

DAFTAR ISI

PRA KATA	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Manajemen sumber daya manusia.....	8
2.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia.....	8
2.1.2 Fungsi manajemen sumber daya manusia	8
2.1.3 Tujuan manajemen sumber daya manusia.....	12
2.2. Kompensasi	13
2.2.1 Pengertian Kompensasi	13
2.2.2 Tujuan Kompensasi	14
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kompensasi	15
2,2,4 Jenis-jenis Kompensasi	17
2.2.5 Indikator Kompensasi.....	18
2.3 Kinerja Karyawan.....	19
2.3.1 Penegrtian Kinerja Karyawan	19
2.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	20
2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka pemikiran	21
2.4.1 Penelitian Terdahulu.....	21
2.4.2 Kerangka pemikiran	28
2.5 Hipotesis penelitian	29
BAB 3 METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian	31
3.3 Jenis Penelitian dan Sumber Data Penelitian	31

3.4 Operasional Variabel	31
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	33
3.6 Metode Pengumpulan Data	33
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.7.1 Uji Validitas	35
3.7.2 Uji Realibilitas	37
3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data	39
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	39
3.8.2 Analisis Linier Sederhana	40
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	40
3.8.3.1 Uji Normalitas	41
3.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas	41
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	41
3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Regresi (Uji t)	41
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Lokasi Pengujian	43
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Restoran Saiyo	43
4.1.2 Visi dan Misi Restoran Saiyo	43
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	43
4.1.4 Profil responden.....	45
4.2. Analisis Deskriptif.....	49
4.2.1 Kompensasi Pada Restoran Saiyo	49
4.2.2 Kinerja Karyawan pada Restoran Saiyo	58
4.3 Analisis Linier Sederhana	70
4.4 Uji Asumsi Klasik	71
4.4.1 Uji Normalisasi	71
4.4.2 Uji Heterokedastisitas	72
4.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73
4.6 Uji Hipotesis Koefisien Regresi (Uji t)	73
4.7 Pembahasan	74
4.7.1 Kompensasi pada Restoran Saiyo.....	74
4.7.2 Kinerja Karyawan pada Restoran Saiyo	75
4.7.3 Pengaruh Kompensasi pada Restoran Saiyo.....	75
BAB 5 KESIMPULAN	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	xi

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Rekapitulasi Gaji dan insentif	2
Tabel 1.2. Hasil Rekapitulasi Gaji / Bulan.....	3
Tabel 1.3 Hasil Data Pra-survey Kuesioner mengenai Kinerja Karyawan	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	21
Table 3.1. Operasional variabel	32
Tabel 3.2. Skala Likert Kompensasi	34
Tabel 3.3. Skala Likert Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 3.4 Uji Validitas Kompensasi	35
Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 3.6 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas.....	37
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	38
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	38
Tabel 3.9 Kriteria Penilaian Kompensasi.....	40
Tabel 3.10 Kriterion Penilaian Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	46
Tabel 4.3 karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	48
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Gaji “Gaji atau upah sesuai dengan pekerjaan”	49
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Gaji atau Upah “Gaji atau upah diberikan secara adil”	49
Tabel 4.7 Tanggapan responden Mengenai “Gaji atau upah yang diberikan sesuai kebutuhan”.....	50
Tabel 4.8 Tanggapan responden Mengenai “Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja”	51
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai “Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan”	51
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai “Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja”	52
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai "Tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan”	52
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai “Tunjangan diberikan secara adil”	53
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai “Tunjangan yang diberikan sesuai harapan”	53
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai “Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman”	54
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai “Adanya fasilitas kendaraan yang disediakan restoran”	55
Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai “Fasilitas yang diberikan mampu membuat karyawan merasa nyaman”	55

Tabel 4.17 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden	
Kompensasi	56
Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Kompensasi	57
Tabel 4.19 Hasil Deskriptif Kompensasi	58
Tabel 4.20 Tanggapan Respdn Mengenai “Karyawan dapat bekerja secara maksimal”	59
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat bekerja dengan teliti”	59
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik”	60
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat bekerja secara maksimal”	60
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan”	61
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan”	61
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang telah diberikan”	62
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat meningkatkan kejujuran dalam melaksanakan tugas yang diberikan”	63
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja dengan ikhlas”	63
Tabel 4.29 Tanggapan Responde Mengenai “Karyawan selalu mempergunakan waktu kerja dengan tepat”	64
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan Restoran”	64
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja”	65
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan”	65
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Ketika rekan saya berhalangan hadir, terkadang saya mengambil tanggung jawab unuk menggantikannya sementara”	66
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan”	67
Tabel 4.35 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.36 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.37 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.38 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	70
Tabel 4.39 Uji Normalitas	71
Tabel 4.40 Analisis Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.41 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	28
Gamabr 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4.2 Jenis Kelamin	45
Gambar 4.3 Usia Responden	46
Gambar 4.4 Pendidikan Teakhir	47
Gambar 4.5 Lama kerja	48
Gambar 4.6 Hitstogram Variabel Kompensasi	58
Gambar 4.7 Histogram Variabel Kinerja	70
Gambar 4.8 Uji Normalitas	72
Gambar 4.9 Uji Heteroskedastisitas	72
Gambar 4.10 Kurva Uji Hipotesis.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Riset

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Jawaban Kuesioner Variabel X dan Variabel Y

Lampiran 4 R-Tabel dan T-tabel

Lampiran 5 Uji Validasi dan Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Analisis Deskriptif

Lampiran 7 Analisis Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap manusia mempunyai kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, rumah, keluarga sampai kebutuhan bergaul bermasyarakat sosial dan lain lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Di era globalisasi ini merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri lagi bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan karyawan pada suatu organisasi dalam bekerja adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu sisi seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, disisi lain ia mengharapkan untuk menerima imbalan tertentu. Beranjak dari pandangan demikian dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, karena imbalan oleh karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat kepuasan kebutuhan materilnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat martabat manusia.

Dalam perkembangan dunia yang semakin pesat saat ini, lahir berbagai jenis usaha dan bisnis baik perorangan maupun kelompok, swasta ataupun pemerintahan yang dibentuk menjadi sebuah organisasi yang memiliki kepemimpinan serta orang-orang yang bekerja didalamnya yang disebut sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya.

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Dari pendapat diatas terlihat bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam memenangkan persaingan bisnis dan tercapainya tujuan organisasi. Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Perubahan lingkungan bisnis sangat cepat. hal ini menuntut perusahaan dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Tentunya hal tersebut menuntut peran Sumber Daya Manusia dalam keunggulan bersaing. Ini berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat terwujud dengan pemberian kompensasi dan sikap kerja yang maksimal, serta aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan untuk memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Jika perusahaan ingin menarik dan mendapatkan karyawan yang kualitas kerjanya baik maka perusahaan tersebut harus memberikan upah yang layak kepada para karyawan yang mempunyai kualitas baik tersebut. Perlu diperhatikan pula untuk memberikan pembayaran kompensasi yang sama untuk para karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama.

Demikian halnya dihadapi penulis dalam melakukan penelitian di Restoran Saiyo. Restoran Saiyo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Kuliner (F&B) khususnya Masakan Padang, mencoba melakukan pembenahan di bidang sumber daya manusia khususnya kompensasi dan kinerja karyawan divisi bagian depan. Pembenahan di bidang sumber daya manusia dan pengembangan perusahaan terutama pemberian kompensasi yang optimal pada umumnya terus dilakukan, karena salah satu unsur dalam manajemen adalah faktor sumber daya manusia (karyawan) yang ada dalam perusahaan. Upaya ini menunjukkan bahwa maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada SDM yang mempunyai peran, sikap, dan keseriusannya saat bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan usaha suatu perusahaan.

Tabel 1.1

Hasil Rekapitulasi Gaji dan Insentif pada Restoran Saiyo

No.	Nama	Gaji (3 Bulan)	Keterangan / Libur	Bonus/insentif
Manajer				
1	Karyawan 1	Rp 23,656,500	8 Hari	Rp 700,000
Chef				
2	Karyawan 2	Rp 47,313,000	1 Hari	Rp 1,400,000
3	Karyawan 3	Rp 27,036,000	-	Rp 1,500,000

No	Nama	Gaji (3 Bulan)	Keterangan / Libur	Bonus / Insentif
4	Karyawan 4	Rp 27,036,000	6 Hari	Rp 900,000
5	Karyawan 5	Rp 20,277,000	35 Hari	Rp -
Bagian Depan				
6	Karyawan 6	Rp 20,277,000	-	Rp 1,500,000
7	Karyawan 7	Rp 16,897,500	17 Hari	Rp -
8	Karyawan 8	Rp 16,897,500	-	Rp 1,500,000
9	Karyawan 9	Rp 13,518,000	9 Hari	Rp 600,000
10	Karyawan 10	Rp 20,277,000	6 Hari	Rp 900,000
11	Karyawan 11	Rp 16,897,500	10 Hari	Rp 500,000
12	Karyawan 12	Rp 16,897,500	13 Hari	Rp -
13	Karyawan 13	Rp 16,897,500	14 Hari	Rp -
14	Karyawan 14	Rp 13,518,000	6 Hari	Rp 900,000
Bagian Belakang				
15	Karyawan 15	Rp 13,518,000	13 Hari	Rp -
16	Karyawan 16	Rp 13,518,000	9 Hari	Rp 600,000
17	Karyawan 17	Rp 13,518,000	-	Rp 1,500,000
18	Karyawan 18	Rp 10,138,500	3 Hari	Rp 1,200,000
19	Karyawan 19	Rp 10,138,500	9 Hari	Rp 600,000
20	Karyawan 20	Rp 10,138,500	-	Rp 1,500,000
21	Karyawan 21	Rp 54,072,000	-	Rp 1,500,000
22	Karyawan 22	Rp 27,036,000	-	Rp 1,500,000
23	Karyawan 23	Rp 13,518,000	1 Hari	Rp 1,400,000
Bagian Pembayaran (Kasir)				
24	Karyawan 24	Rp 10,138,000	14 Hari	Rp -
25	Karyawan 25	Rp 10,138,000	4 Hari	Rp 1,100,000
Bagian Belakang				
26	Karyawan 26	Rp 6,759,000	63 (Masa Kerja)	Rp -
27	Karyawan 27	Rp 10,138,000	3 Hari	Rp 1,200,000
28	Karyawan 28	Rp 10,138,000	13 Hari	Rp -
29	Karyawan 29	Rp 3,379,500	36 (Masa Kerja)	Rp -

Sumber : Restoran Saiyo, 2022

Tabel 1.2
Hasil Rekapitulasi Gaji / Bulan

No.	Nama	Gaji / bulan
1	Karyawan 1	Rp 7,885,500
2	Karyawan 2	Rp 15,771,000
3	Karyawan 3	Rp 9,012,000
4	Karyawan 4	Rp 9,012,000
5	Karyawan 5	Rp 6,759,000
6	Karyawan 6	Rp 6,759,000
7	Karyawan 7	Rp 5,632,500
8	Karyawan 8	Rp 5,632,500
9	Karyawan 9	Rp 4,506,000

No	Nama	Gaji / Bulan
10	Karyawan 10	Rp 6,759,000
11	Karyawan 11	Rp 5,632,500
12	Karyawan 12	Rp 5,632,500
13	Karyawan 13	Rp 5,632,500
14	Karyawan 14	Rp 4,506,000
15	Karyawan 15	Rp 4,506,000
16	Karyawan 16	Rp 4,506,000
17	Karyawan 17	Rp 4,506,000
18	Karyawan 18	Rp 3,379,500
19	Karyawan 19	Rp 3,379,500
20	Karyawan 20	Rp 3,379,500
21	Karyawan 21	Rp 18,024,000
22	Karyawan 22	Rp 9,012,000
23	Karyawan 23	Rp 4,506,000
24	Karyawan 24	Rp 3,379,333
25	Karyawan 25	Rp 3,379,333
26	Karyawan 26	Rp 6,759,000
27	Karyawan 27	Rp 3,379,333
28	Karyawan 28	Rp 3,379,333
29	Karyawan 29	Rp 3,379,500

Sumber : Restoran Saiyo

Berdasarkan survey dan wawancara yang dilakukan penulis kepada karyawan Restoran Saiyo merasa gaji yang diterima telah sesuai dengan UMK yang ditetapkan di daerah tersebut. Tetapi beberapa karyawan khususnya divisi bagian depan merasa belum adil dalam pemberian bonus/insentif pada karyawan Restoran Saiyo, melalui wawancara dengan manajer Restoran Saiyo bonus/insentif bisa di dapat apabila jumlah ketidakhadiran (libur) sedikit, oleh sebab itu apabila ketidakhadiran (libur) melebihi 10 hari tidak dapat mendapatkan bonus/insentif. Karena itu beberapa karyawan merasa belum adil dalam pemberian bonus/insentif pada seluruh karyawan Restoran Saiyo yang dimana ini akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2019) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Tabel 1.3
Hasil Data Pra Sruvey Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan pada Restoran Saiyo

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
	Kualitas		
1.	Karyawan berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam kerja	59%	41%
	Karyawan berusaha melakukan pekerjaan dengan teliti	66%	34%
	Kuantitas		
2.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	48%	52%
	Karyawan dapat bekerja secara maksimal	55%	45%
	Kejujuran		
3.	Karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan	72%	28%
	Karyawan dapat meningkatkan kejujuran dalam melaksanakan tugas yang diberikan	69%	31%
	Efektivitas		
4.	Karyawan selalu mempergunakan waktu kerja dengan tepat	55%	45%
	Karyawan dapat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja	62%	38%
	Inisiatif		
5.	Ketika rekan saya berhalangan hadir, terkadang saya mengambil tanggung jawab unuk menggantikannya sementara	31%	69%
	Karyawan dapat menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	59%	41%

Sumber : Hasil olah data pra-survey 2022

Berdasarkan hasil olah data pra survey diatas bahwa kinerja karyawan pada Restoran Saiyo sebagian besar belum mencapai kinerja yang baik. Hal tersebut bisa dilihat dari dua dimensi yaitu kuantitas dan efektiitas yang masih menunjukkan persentase yang kurang baik, persentase terendah yaitu pada dimensi inisiatif 31% dan dimensi kuantitas 48% ini merupakan dimensi terendah dari dimensi lainnya. Dengan nilai persentase tersebut kinerja karyawan pada Restoran Saiyo terkhusus pada dimensi inisiatif dan kuantitas tergolong rendah.

Bagi perusahaan, kinerja karyawan sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi. Dengan memperhatikan kompensasi karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan uraian diatas pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan karena di temukan penulis bahwa adanya ketidaksesuaian pemberian kompensasi khususnya pembagian bonus/insentif yang kurang merata kepada karyawan maka berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis mengambil judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Saiyo”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka diharapkan akan memperoleh suatu dasar bagi penulis untuk memfokuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan wawancara dan data yang di peroleh pada Restoran Saiyo, karyawan divisi bagian depan merasa kurang adil dalam pemberian bonus/insentif yang di berikan oleh Restoran Saiyo.
2. Berdasarkan hasil olah data pra survey diatas bahwa kinerja karyawan pada Restoran Saiyo sebagian besar belum mencapai kinerja yang baik.
3. Pemberian gaji kepada karyawan divisi bagian depan pada Restoran Saiyo telah merasa sesuai dengan UMK, tetapi merasa kurang adil dalam pemberian bonus/insentif, hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja pada Restoran Saiyo.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana Kompensasi pada Restoran Saiyo ?
2. Bagaimana Kinerja karyawan pada Restoran Saiyo?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Saiyo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan pada Restoran Saiyo sebagai penyusunan skripsi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk Melihat Pelaksanaan Kompensasi Pada Restoran Saiyo.
2. Untuk Melihat Kinerja Karyawan Pada Restoran Saiyo.
3. Untuk Melihat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Saiyo

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, serta sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia Pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Bagi Peneliti sendiri, diharapkan agar dapat menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi, sehingga dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan ilmu teori dengan praktik dilapangan.

- b. Bagi Akademisi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian yang berhubungan dengan kompensasi serta sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya.

- c. Bagi Pembaca

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian baik yang berhubungan dengan topik penelitian ini maupun tidak berhubungan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya.

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan yang bertujuan memengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018) yaitu:

a. **Persencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini merupakan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan

b. **Pengorganisasian**

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

bentuk organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau mau kerja sana dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar menegrtjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses pernarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan Tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan hail pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap atau mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan Sebagian besar keryawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

i. Kedisiplinan

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

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya. Pencapaian fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat ukur untuk mencapai tujuan, dengan oragnisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan Tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana/ pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan keryawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*devolepment*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan morl karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun mada depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (ingrations) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi, fisik, mental, dan loyalitas kerja karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesehatan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Kegiatan dan aktivitas perusahaan akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi dari manajemen itu sendiri.

2.1.3 Tujuan Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia tentunya memiliki tujuan guna mengatur secara baik tenaga kerja yang berada pada perusahaan atau organisasi, tentunya dengan upaya pengoptimalan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

A. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan atau yang dikenal dengan Corporate Social Responsibility (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (Research & Development), serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial. Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan norma sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada dan pada akhirnya masyarakat menghendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

B. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi
- Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif
- Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan
- Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja, sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan
- Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

C. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan kontribusi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas. Ketika para manajemen kini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

D. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak di capai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian kehormatan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Adapun menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menhelola sumber daya manusia yang berada di suatu organisasi atau perusahaan yang meliputi tujuan organisasional untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, tujuan fungsional untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta tujuan individual yang diharapkan bisa memuaskan kebutuhan karyawan yang terkait dengan pekerjaan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Kasmir (2017) menyatakan kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja.

Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang berupa pendapatan baik itu berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung, juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan berupa kompensasi finansial dan nonfinansial. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi dan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun aturan pemerintah. Penentuan kompensasi juga harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan masing-masing karyawan.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Pemberian sebuah kompensasi terhadap karyawan pasti memiliki tujuan positif. Sedarmayanti (2016) mengemukakan tujuan sistem kompensasi yang baik, antara lain sebagai berikut :

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan pegawai
4. Memperoleh pegawai yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan

Sedangkan tujuan pemberian kompensasi menurut Afandi (2018) antara lain:

1. Ikatan kerja sama
Dengan memberikan kompensasi maka terjadilah ikatan kerja sama majikan dengan karyawannya. Dimana karyawan harus menyediakan tugas-tugasnya dengan baik, pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama
2. Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti kebutuhan fisik, status, social, egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan dari hasil jabatannya itu.
3. Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Maka mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
6. Stabilitas karyawan
Program atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
7. Pengaruh serikat buruh
Dengan kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaan masing-masing.
8. Pengaruh pemerintah
Jika program ini sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas gaji/upah minimum maka intervensi pemerintah dapat terhindar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak. Tujuan kompensasi tersebut terdiri dari menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang bermutu, pengendalian biaya, memenuhi peraturan, ikatan kerja sama,

kepuasan kerja, penagdaan efektif, motivasi, disiplin, stabilitas karyawan, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah. Tujuan adanya kompensasi ini agar menjadi acuan bagi masyarakat untuk dapat menciptakan kinerja yang berkualitas karena terpacu akan imbalan yang diberikan dan merasa kerja kerasnya dihargai atas imbalan tersebut.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan bahwa kompensasi memiliki nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya, untuk memberikan rasas keadilan dan tingkatan atas pekerjaan yang ditugaskannya atau sesuai dengan resiko yang diterima, serta hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya, oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian kompensasi oleh suatu perusahaan atau organisasi terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menerut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruknya serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya Hidup/*Cost Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tinggi kompensasi/upah semakin besar, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relative kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika Pendidikan lebih tinggi dan pengalam kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disquashed unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial,keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial,kecelakannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relative rendah.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu :

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal (UMR), pajak, biaya transportasi dan harga bahan baku, inflasi maupun devaluasi sangat berpengaruh dalam penentuan pemberian kompensasi.

2. Penawaran antar perusahaan dan pegawai

Kebijakan penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besaran upah yang akan diterima saat mulai akan bekerja.

3. Standar biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu memperhatikan standar dan biaya hidup pegawai, karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

4. Ukuran pebandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi juga dipengaruhi oleh besar kecilnya suatu perusahaan, Pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu memperhatikan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu diperhatikan kemampuan perusahaan dalam membayar gaji pegawai.

Dari beberapa faktor menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi besar atau kecilnya kompensasi yang meliputi penawaran dan permintaan kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, sertikat buruh/organisasi perusahaan, produktivitas kerja karyawan, pemertintah dengan undang-undang dan keppres, biaya hidup/costliving, posisi jabatan karyawan, Pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan, supaya prinsip kompensasi bisa diterapkan dengan adil, layak dan lebih baik.

2.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan bisa digunakan menjadi beberapa jenis. Menurut Sofyandi (2016) mengemukakan, kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya: gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*).

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya ; tunjangan, fasilitas, dan pelayanan.

Sedangkan menurut Sinembela (2017) kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang. Terdapat dua jenis kompensasi finansial, yaitu:

a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung merupakan bayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai dalam bentuk tunjangan, meliputi program asuransi tenaga kerja, pertolongan sosial, biaya sakit (berobat), dan cuti.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diterima pegawai dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik ataupun psikologis tempat orang tersebut bekerja.

Berdasarkan teori yang di atas tersebut, dapat disimpulkan bahwa jenis kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi yang berupa kompensasi langsung bisa disebut juga sebagai kompensasi finansial dan kompensasi yang berupa kompensasi tidak langsung dan bisa disebut juga sebagai kompensasi non finansial.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Kompensasi terdiri dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018), yaitu :

a. Upah dan gaji

Upah merupakan basis bayaran yang sering kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

- b. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi/perusahaan.
- c. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi Kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses pegawai perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Adapun indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017) yaitu:

- a. Gaji
Merupakan yang yang diberikan setiap bulanan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- b. Fasilitas
Merupakan sarana penunjang yang diberikan secara oleh organisasi/perusahaan.
- c. Insentif
Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditemukan.
- d. Tunjangan
Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- e. Upah
Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- f. Produktifitas kerja karyawan
Merupakan kemampuan karyawn dalam produksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seseorang karyawan dapat dikaitkan produktivitas apabila mampu menghasilkan barang atau jasa.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi terdiri dari Gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitaas. Indikator-indikator ini merupakan hal yang harus di perhatikan perusahaan agar tercapainya kompensasi yang adil dan layak bagi seluruh karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2019) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang telah atau dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang, dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan. Dan tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika. Kinerja juga bisa dikatakan suatu hasil yang telah diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang, dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat Penilaian Kinerja Manfaat penilaian kerja terbagi menjadi dua (Arifin, 2017), yaitu:

1. Manfaat bagi pekerja :
 - a) Meningkatkan motivasi
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja
 - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan potensi diri menjadi lebih besar
 - e) Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan
 - f) Kesempatan untuk dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan bagaimana cara mereka menyelesaikannya
 - g) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pekerja untuk memperbaiki manajemen selanjutnya
 - h) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap
 - i) Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan yang lebih baik
 - j) Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM (sasaran organisasi)
 - k) Dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesempatan bagi pekerja dalam rangka perubahan tugas kerja (pemindahan pekerja)

2. Manfaat bagi organisasi

- a) Meningkatkan kualitas komunikasi
- b) Meningkatkan motivasi pekerja secara keseluruhan
- c) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam mencapai tujuan organisasi
- d) Sebagai sarana penyampaian pesan kepada pekerja bahwa pekerja sangat dihargai organisasi
- e) Sebagai sarana untuk mempromosikan karyawan yang berpotensi dan kompeten untuk dikembangkan lebih lanjut.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan terdapat dua yaitu, manfaaat bagi pekerja/karyawan dan manfaat bagi perusahaan/organisasi, oleh sebab itu perusahaan wajib melakukan penilaian kinerja pada karyawan, sebab kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir & Afandi (2016 & 2018), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Indikator-indikator ini merupakan hal yang penting dalam perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
1.	Timoti Hendro (2018) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Karyawan tetap CV.Karya Gemilang	Kompensasi (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) Kinerja karyawan (Y)	Kompensasi (X_1) Menurut Mathis, <i>et al.</i> (2016,p.142): 1. Gaji pokok 2. Gaji variable 3. benefit Kepuasan Kerja (X_2) Menurut Robbins dan Judge (2011) : 1.kepuasaan terhadap pekerjaan itu sendiri 2.kepuasaan terhadap supervisi dari atasan 3.kepuasaan terhadap rekan kerja 4.keempatan promosi Kinerja karyawan (Y) Menurut Mathus (2006,p,378) 1. Kuantitas Kerja 2. Kualias Kerja 3. Pemanfaatan waktu 4. Kerjasama	jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dan dalam penelitian ini data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini, dengan menggunakan alat berupa angket. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.	Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh besarnya nilai Fhitung adalah 2633,010 atau > Ftabel sebesar 1,45, Sehingga dapat dikatakan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel bebas Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. “Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karya Gemilang” adalah terbukti kebenarannya	AGORA Vol 6, No.1 (2018)

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
2.	Habib Ibnu Alwan Indi Djastuti (2017) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada CV.Manfaat Di Ambarawa	Kompensasi (X) Kepuasan kerja (Y ₃) Kinerja Karyawan (Y ₂)	Variabel independen yaitu Kompensasi. Kompensasi diukur melalui : kelayakan gaji, kesesuaian gaji dan tanggungjawab, pemberian tunjangan, pemberian bonus dan penghargaan dari perusahaan (Artana,2012:72 dan Rahayu, dkk,2013:93). Variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja diukur melalui : kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap peluang promosi, kepuasan terhadap suasana dan kondisi lingkungan kerja, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap pimpinan. Sedangkan variabel terikat yang digunakan	Metode analisis yang digunakan yaitu Analisis Jalur	Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (sig. 0,000 < 0,05). Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,000 < 0,05). Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,001 < 0,05).	Volume 7, Nomor 4 tahun 2018, Halaman 1 ISSN (Online): 2337-3792

			adalah Kinerja karyawan diukur melalui : kualitas hasil kerja, kuantitas hasila kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kesetiaan, bisa bekerja sama, kemampuan adaptasi, inisiatif dan kemandirian (Artana,2012:72).			
3.	Edi Winata (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan	Kepuasan kerja (X_1) Kompensasi (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (X_1) Dimensi: 1. Bekerja pada tempat yang tepat 2. Kesempatan untuk maju 3. kepemimpinan 4. Manajemen Kondisi pekerjaan Kompensasi (X_2): 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Nonus 6. Uang pensiun 7. Uang bantuan sosial Kinerja (Y) Dimensi: 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan yang berjumlah 120 orang, sedangkan sampel penelitian berjumlah 40 orang dengan metode slovin, analisis data dengan regresi linier berganda, sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 20	Melalui tabel di atas terlihat nilai R adalah 0.816, r tabel sebesar 0,312 jadi hitung r hitung > r tabel.Tampaknya adanya pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan padaHotel Inna Dharma Deli Medan. Sedangkan RSquare adalah 0.666, atau 66.60%, menunjukkan sekitar 66.66%, variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi kepuasan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2). Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: kepuasan kerja (X_1), dan	Jurnal ilman Vol 4, No.1,pp,1-17 Februari 2016, ISSN 2355-1488

			<p>melaksanakan tugas</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Disiplin 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kejujuran 8. kreatifitas 		<p>kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Ketentuan, jika nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova $< \alpha 0,05$, maka hipotesis diterima , namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha 0,05$, Maka hipotesis ditolak. Nilai F pada tabel di atas adalah 36.888, dengan Sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan hipotesis diterima , berarti kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.</p>	
4.	<p>Khusnul Fikri</p> <p>Roky Apriansyah</p> <p>Muhklas Adi Putra (2018)</p> <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada CV. Pelita</p>	<p>Kompensasi (X₁)</p> <p>Kinerja karyawan (X₂)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Kompensasi (X₁)</p> <p>Menurut Simamora (2017):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas <p>Kinerja Karyawan (X₂)</p> <p>Menurut Bangun (2012):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan. 2. Kualitas pekerjaan. 3. Ketepatan waktu. 4. Kehadiran. 	<p>Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan CV. Pelita Mandiri V Pematang Rebat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2018 sebanyak 21 orang. Populasi adalah keseluruhan dari objek</p>	<p>Seterusnya hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H3 diterima dan Ho ditolak. Hasil dari penelitian dibuktikan dari penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan Indarti, et.al, (2016) menyebutkan bahwa kepuasan</p>	<p>Jurnal Manajemen dan bisnis,</p> <p>Vol.7,No.01,maret 2018</p>

	Mandiri V Pematang Reba		<p>5. Kemampuan kerja sama.</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>Menurut Herzberg (Robhins,2018):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri (work it self) 2. Promosi (promotion) 3. Pengawasan (supervision) 4. Rekan kerja (workers) 	atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti (Silaen dan Widiyono, 2013).	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
5.	Rahmat Edy Pujono (2021) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Restoran S ² Semarang	<p>Kompensasi (X₁)</p> <p>Lingkungan Kerja (X²)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kompensasi (X₁)</p> <p>Menurut Sumamora (2015:445):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Gaji 2.Insentif 3.Fasilitas 4.Tunjangan <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Menurut Kasmir (2016:208):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketetapan Waktu 4.Efektivitas 5.Pengawasan 6.Hubungan antar Karyawan 	Metode ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, faktual dan akurat dengan membuat angket responden (Karyawan S ² Semarang) yang akan menjawab pertanyaan	Hasil analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja membandingkan signifikasi variabel dengan kompensasi signifikasi 5% atau 0.05 maka signifikasi t hitung (0.00) < sig 5% (0.05). Sehingga H ₀ ditolak dan H _a diterima yang berarti hipotesis “ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan” benar adanya.	PROSIDING SEMINAR NASIONAL AL-PIBSI KE-43 ISBN 978-623-7312-83-3

				<p>tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian regresi dan korelasi yang merupakan garis trend dari suatu kegiatan atau variabel yang terdiri dari 2 faktor atau lebih. Korelasi yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel Y (dependen) dengan variabel X (Independen) dalam suatu kegiatan.</p>		
--	--	--	--	---	--	--

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas bisa kita perbandingan baik persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan penulis, kita ambil contoh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmat Edy Pujono (2021). Persamaan yang terdapat pada kedua peneltiian tersebut adalah variabel yang dilakukan memiliki kesamaan yaitu Variabel X (Kompensasi) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) selanjutnya perbedaan antara kedua penelitian ini adalah objek penelitian yang dilakukan berbeda, oleh sebab itu tingkat urgensi pada kedua peneltiian ini juga berbeda.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Restoran Saiyo memiliki sasaran visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai sasarnya, Restoran Saiyo menerapkan berbagai jenis kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan Restoran Saiyo untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Hazmanan (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan Restoran Saiyo kepada pegawainya. Serta cara untuk meningkatkan kualitas pegawai untuk pertumbuhan kantor. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Dengan kompensasi yang baik maka Restoran Saiyo akan mendorong dan memotivasi pegawainya untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018) dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi terdiri dari upaj, gaji, instif, tunjangan, dan fasilitas. Indikator-indikator ini merupakan hal yang harus di perhatikan perusahaan agar tercapainya kompensasi yang adil dan layak bagi seluruh karyawan.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individual, factor psikologis, dan factor organisasi.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir dan Afandi (2016 & 2018), dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Indikator-indikator ini merupakan hal yang penting sebab akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dan tentunya penilaian kinerja karyawan.

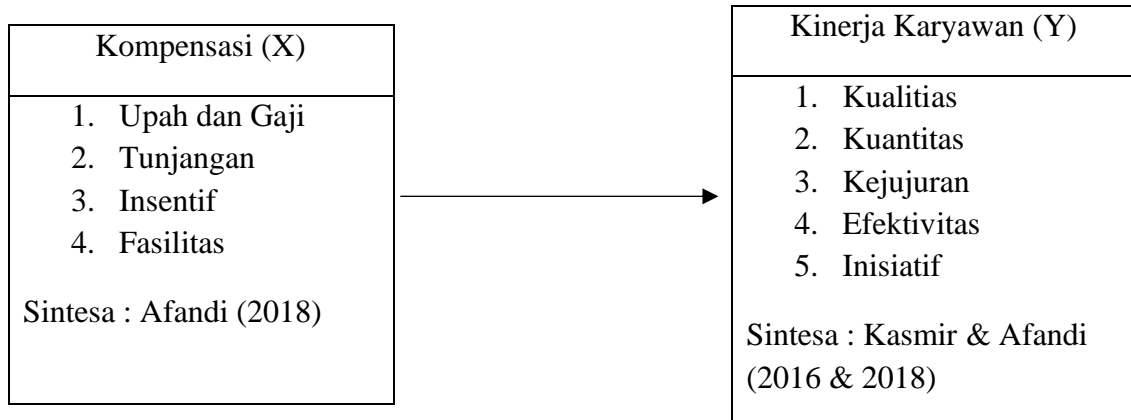
Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas penulis menarik kesimpulan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan karena kompensasi dan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang kuat. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian langsung pada perusahaan dan bagaimana respon karyawan tentang kompensasi pada perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan yang berlandaskan teori diatas.

Hal itu dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmat Edy Pujono (2021) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran S² Semarang, Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Timoti Hendro (2018) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Karyawan

tetap CV.Karya Gemilang Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas penulis menemukan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan pada faktor-faktor yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independent (Variable X) yaitu kompensasi dengan variabel dependent (Variabel Y) yaitu kinerja katyawan.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebgaai berikut :

1. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi berpengaruh kuat terhadap variabel kinerja Karyawan pada Restoran Saiyo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif verifikatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dengan bentuk pengaruh antar variabel kompensasi dengan kinerja karyawan pada Restoran Saiyo

3.2 Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini terdiri dari variabel *independent* dan variabel *dependent*. Pada penelitian ini, variabel *independent* yang digunakan yaitu kompensasi dengan indikator upah atau gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas. Sedangkan variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, kejujuran, efektivitas, dan inisiatif.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual yaitu sumber data yang diperoleh dari Restoran Saiyo sebanyak 29 karyawan.

Lokasi penelitian yang diambil yaitu Restoran Saiyo yang beralamat di Jl. Raya Jakarta-Bogor, No.24, Kedunghalang, Kec.Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 1615

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan.

Data kualitatif adalah data yang berupa informasi, data hasil dari jawaban responden, data yang berupa uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung berupa informasi atau penjelasan data yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Adapun jenis data berdasarkan sumbernya yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari data informasi melalui tanggapan dari setiap individu yaitu karyawan Restoran Saiyo. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Data sekunder ini diperoleh dari media masa, buku referensi, internet dan data yang diperoleh dari penyedia data yaitu Restoran Saiyo yang berupa informasi tentang data gaji, tunjangan dan insentif.

3.4 Operasionalisasi variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang akan diteliti yaitu Kompensasi sebagai variabel X (Independent) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (Dependent). Variabel dapat diukur menggunakan skala yang digunakan, untuk mengukur pengaruh antara dua variabel tersebut maka akan dikumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan yang telah dijabarkan melalui indikator dari kedua variabel, untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian, berikut tabel operasional variabel :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (X)	Upah dan Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Upah dan gaji diberikan sesuai dengan beban kerja • Upah dan gaji diberikan secara adil • Upah dan gaji diberikan tepat waktu 	Ordinal
	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan • Tunjangan diberikan secara adil • Tunjangan tepat waktu 	Ordinal
	insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif diberikan sesuai dengan kinerja • Insentif diberikan secara adil • Insentif diberikan tepat waktu 	Ordinal
	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan karyawan • Fasilitas yang diberikan mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan. • Fasilitas yang diberikan mampu membuat karyawan merasa nyaman. 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas pekerjaan yang dihasilkan • Tingkat ketelitian dalam bekerja • Bekerja sesuai dengan prosedur 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja • Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan • Karyawan merasa malu jika hasil kerjanya tidak sesuai dengan standar perusahaan 	Ordinal
	Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan • Karyawan dapat meningkatkan kejujuran dalam melaksanakan tugas yang diberikan 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan wajib melaporkan hasil kerja 	
	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan selalu mempergunakan waktu kerja dengan tepat • Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat • Karyawan dapat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja 	Ordinal
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Ketika rekan saya berhalangan hadir, terkadang saya mengambil tanggung jawab untuk menggantikannya sementara • Karyawan dapat menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan • Karyawan dapat menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan 	Ordinal

3.5 Metode penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), Pada penelitian penulis menggunakan metode penarikan sampel nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan sampel semua anggota populasi sebagai sample.

Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan yang diperoleh dari Restoran Saiyo dengan menggunakan metode penarikan sample sensus atau sampling jenuh. Sensus adalah penarikan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Populasi yaitu himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Restoran Saiyo yang berjumlah 29 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber data penelitian di atas, maka pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin

mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya lebih sedikit.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yaitu tentang kompensasi dan kinerja karyawan. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden seperti di bawah ini :

Tabel 3.2 Skala Likert Kompensasi

Simbol	Keterangan	Skor
SP	Sangat Puas	5
P	Puas	4
CP	Cukup Puas	3
TP	Tidak Puas	2
STP	Sangat Tidak Puas	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Tabel 3.3 Skala Likert Kinerja Karyawan

Simbol	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Algifari (2016)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui prantara. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai bahan dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, *e-book*, maupun artikel dari internet yang dapat mendukung dan melengkapi penelitian ini serta data yang diberikan perusahaan PT.Anugrah Saiyo.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebab item, kita mengkolerasikan skor item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi peneliti menggunakan rumus Pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien regresi

n = jumlah sampel yang akan diuji

x = Skor tiap item

y = Skor seluruh item responden uji coba

Kriteria pengujian adalah :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,361$ maka dapat dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,361$ maka dapat dinyatakan tidak valid

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas. Menurut Sugiyono (2017) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka regresi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan).

Tabel 3.4 Uji Validitas Kompensasi

1. Kompensasi

NO	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
GAJI				
1	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan	0,630	0,514	VALID
2	Gaji atau upah diberikan secara adil	0,751	0,514	VALID
3	gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan kebutuhan	0,706	0,514	VALID
INSENTIF				
4	Insentif diberikan sesuai dengan kinerja	0,715	0,514	VALID
5	Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan	0,570	0,514	VALID

NO	PERTANYAAN	thitung	rtabel	keterangan
6	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	0,568	0,514	VALID
TUNJANGAN				
7	Tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan	0,774	0,514	VALID
8	Tunjangan diberikan secara adil	0,627	0,514	VALID
9	Tunjangan yang diberikan sesuai harapan	0,532	0,514	VALID
FASILITAS				
10	Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman	0,660	0,514	VALID
11	Adanya fasilitas kendaraan yang disediakan perusahaan	0,608	0,514	VALID
12	Fasilitas yang diberikan mampu membuat karyawan merasa nyaman	0,748	0,514	VALID

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabel siatas pernyataan variabel X yaitu Kompensasi didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kompensasi yang berjumlah 12 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Karayawan

2. Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	rhitung	rtabel	Keterangan
KUALITAS				
1	Karyawan dapat bekerja secara maksimal	0,773	0,514	VALID
2	Karyawan dapat bekerja dengan teliti	0,678	0,514	VALID
3	Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik	0,653	0,514	VALID
KUANTITAS				
4	Karyawan dapat bekerja secara maksimal	0,702	0,514	VALID
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	0,607	0,514	VALID
6	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan	0,614	0,514	VALID
KEJUJURAN				
7	Karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang telah diberikan	0,621	0,514	VALID
8	Karyawan dapat meningkatkan kejujuran dalam melaksanakan tugas yang diberikan	0,652	0,514	VALID
9	Karyawan bekerja dengan ikhlas	0,605	0,514	VALID
EFEKTIVITAS				
10	Karyawan selalu mempergunakan waktu kerja dengan tepat	0,570	0,514	VALID
11	Karyawan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	0,631	0,514	VALID
12	Karyawan dapat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja	0,568	0,514	VALID
INISIATIF				

NO	PERTANYAAN	ttabel	rtabel	Keterangan
13	Karyawan dapat menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	0,519	0,514	VALID
14	Ketika rekan saya berhalangan hadir, terkadang saya mengambil tanggung jawab unuk menggantikannya sementara	0,618	0,514	VALID
15	Karyawan dapat menyadari kesalahan dan memperbaiki keshlahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	0,569	0,514	VALID

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabel siatas pernyataan variabel Y yaitu Kompensasi didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kompensasi yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan suatu pengertian, bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengupulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. (Sugiyono,2017)

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right)$$

Dimana :

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah item dalam instrument (banyaknya butir pertanyaan)

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians butir

s_i^2 = Varians tota

Kriteria penelitian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

Tabel 3.6 Kriteria Hasil Nilai Realibilitas

No	Nilai	Keterangan
1	$a < 0,6$	Kurang Reliebel
2	$a = 0,6$	Cukup Reliebel
3	$a > 0,6$	Reliebel

Sumber : Sugiyono (2017)

1. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Tabel 3.7 Uji Realibilitas Variabel Kompensasi

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

Sumber: Data output SPSS 26

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	12

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kompensasi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,868 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara keseluruhan adalah reliabel.

2. Uji Realibilitas Variabel Kinerja karyawan

Tabel 3.8 Uji Realibilitas Kinerja Karaywan

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

Sumber: Data output SPSS 26

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	15

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarka tabel diatas , uji realibilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,866 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan secara keseluruhan adalah relibel.

3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan mendeskriptif atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang diberikan. Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relative. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan perhitungan rata-rata. Cara perhitungannya adalah :

Frekuensi Lembaga :

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = Frekuensi Relatif

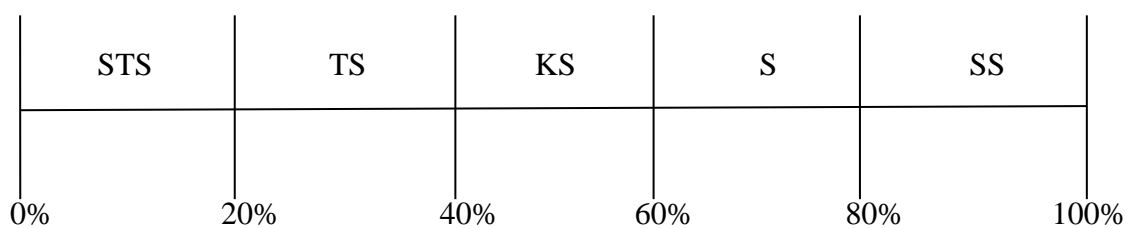
F = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = Total Frekuensi

Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel x dan y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden memberi jawaban dengan skor tertinggi dan Langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dari hasil skor penelitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal atau sama dengan menghitung rata-rata tanggapan responden dari semua rata-rata setiap indikator, untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui rumus berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden,, maka Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



Tabel 3.9 Kriteria Penilaian Kompensasi

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Puas
20% - 40%	Tidak Puas
40% - 60%	Cukup Puas
60% - 80%	Puas
80% - 100%	Sangat Puas

Sumber : Sugiyono (2016)

Tabel 3.10 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju
20% - 40%	Tidak Setuju
40% - 60%	Kurang Setuju
60% - 80%	Setuju
80% - 100%	Sangat Setuju

Sumber : Algifari (2016)

3.8.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi sederhana dengan satu predictor menurut Sugiyono (2017) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta menunjukkan nilai Y pada saat X = 0

b = Koefisien Regresi

X = Nilai Variabel Independen

Dengan Y adalah variabel bebas, dan X adalah variabel-variabel bebas, a adalah konstanta (intersept) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas. Analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian secara serempak dengan menggunakan F_{hitung} . Signifikan ditentukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} atau melihat signifikan pada output SPSS.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghoali (2018) Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogrov Smirnov melalui program SPSS. Uji normalitas bisa dinyatakan normal apabila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

3.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni

variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (z_{pred}) dengan residual (S_{resid}). Dasar analisis uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. 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

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (r square) dapat digunakan memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel *independen* dengan variabel *dependen*.

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Sugiyono (2017)

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Regresi (Uji t)

Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan derajat kepercayaan sebesar 5% = $\{\alpha=0.05\}$ (Ghozali 2016). Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan H_0 ditolak atau H_0 diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang digunakan untuk mengitung uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_{ab}}$$

Keterangan :

b = Koefisien Regresi

Sb = Standar Deviasi dari variabel bebas

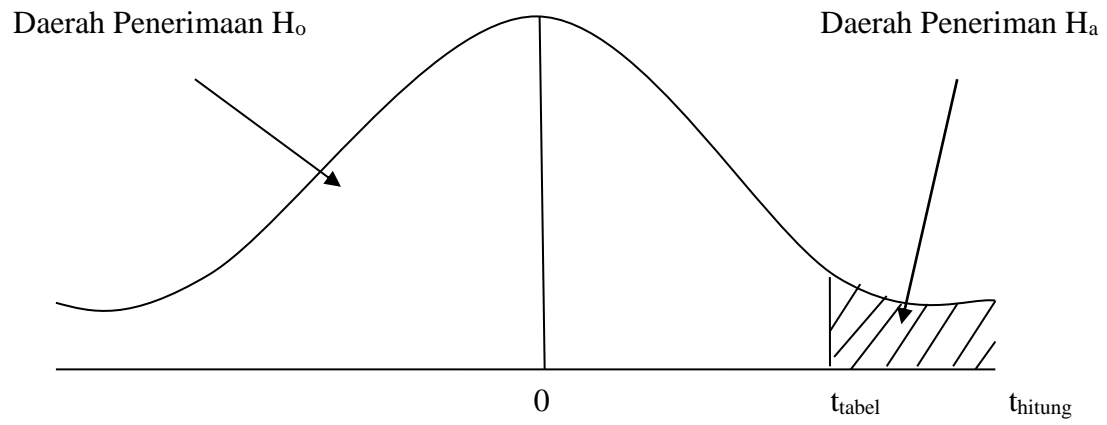
$H_0 = b = 0$. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a = b > 0$. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ini menggunakan uji t untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima, artinya kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas < 0.05 maka H_a diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun gambar kurva pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Restoraran Saiyo

Didirikan pada tahun 1991 oleh Bapak Asmi Chaniago, sebuah restoran yang sudah berjalan sekitar 32 tahun, berlokasi di Jl. Raya Jakarta-Bogor, No.24, Kedunghalang, Kec.Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 1615.

Restoran ini berkecimpung dalam bisnis kuliner khususnya masakan padang, dengan pengalaman dalam hal masakan padang tidak dipungkiri bahwa Restoran Saiyo telah dikenal orang banyak khususnya warga Bogor maupun luar Bogor, salah satu Restoran Saiyo banyak dikenal dan di gemari adalah rasa maupun harga yang terjangkau, Rendang Restoran saiyo contohnya tidak bisa dipungkiri bahwa rendang pada Restoran Saiyo sangat luar biasa lezat dan dengan harga yang cukup terjangkau.

Dengan karyawan yang sudah berpengalaman Restoran Saiyo semakin dikenal dalam segala sisi sektor, baik sektor pelayanan, sektor rasa pada makanan, dan juga sektor harga yang terjangkau.

4.1.2 Visi dan Misi Restoran Saiyo

Visi : Memperkuat posisi sebagai Restoran masakan padang yang dapat memotivasi pelaku UMKM khususnya masakan padang.

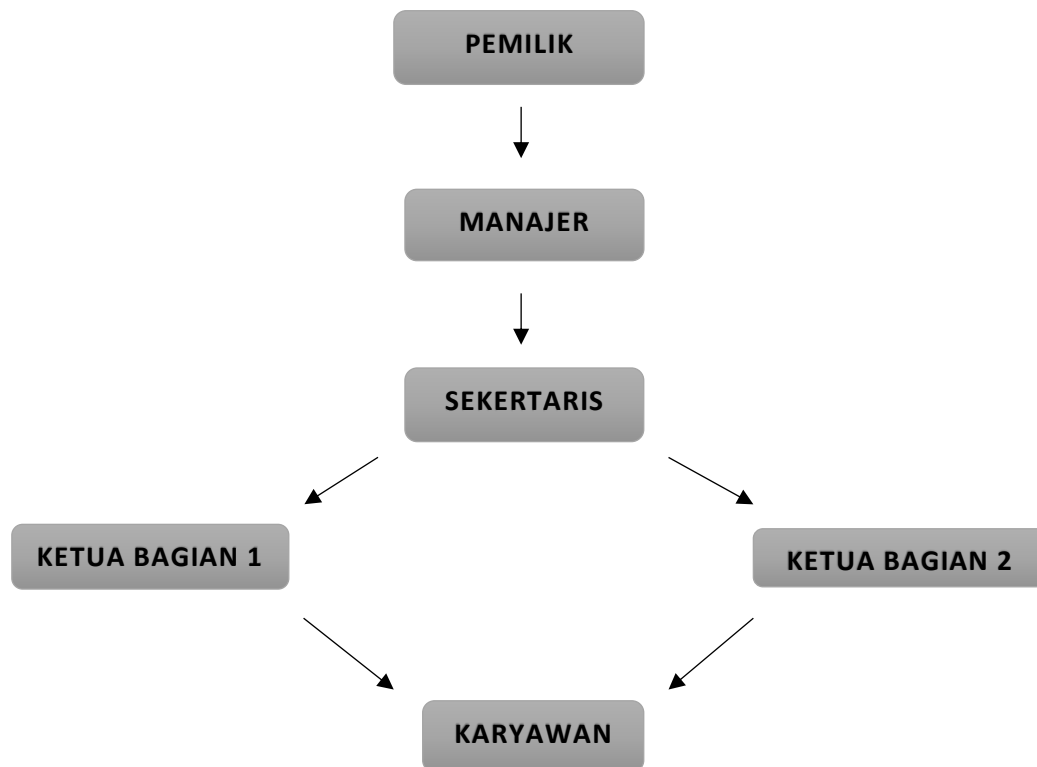
Misi : Sukses sebagai Restoran masakan padang dan juga UMKM yang dinamis dan fleksibel.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi sebagai suatu garis hirarki yang mendeskripsikan berbagai komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu tau Sumber Daya Manusia pada lingkup perusahaan tersebut kemudian memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.

Struktur organisasi senfiri dibuat untuk kepentingan perusahaan dengan sebelumnya menempatkan orang-orang yang kompeten sesuai dengan bidang dan keahliannya. Dengan adanya struktur organisasi, kita dapat mengetahui peran dan tanggung jawab karyawan-karawannya.

Berikut ini struktur organisasi di Restoran Saiyo ;



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Tugad dan tanggung jawab setuap bagian :

1. Pemilik
 - Menjadi pemimpin serta memastikan industrinnya berjalan lancar
 - Membuat peraturan dan kebijakan di perusahaan
 - Mengembangkan strategi bisnis
2. Manajer
 - Mengawasi proses produksi atau penjualan
 - Meninjau kinerja karyawan
 - Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi
3. Sekertaris
 - Melakukan pencatatan administrasi
 - Mengorganisir dan menyampaikan pesan
 - Mengatur jadwal
4. Ketua bagian 1
 - Melakukan pengawasan pada bagian penjualan
 - Memberikan laporan kepada sekertaris
 - Menyampaikan pesan dari sekertaris

5. Ketua bagian 2
 - Melakukan pengawasan pada bagian penjualan
 - Memberikan laporan kepada sekretaris
 - Menyampaikan pesan dari sekretaris
6. Karyawan
 - Melaksanakan tugas
 - Mengikuti arahan atasan
 - Melakukan produksi atau penjualan

4.1.4 Profil Responden Restoran Saiyo

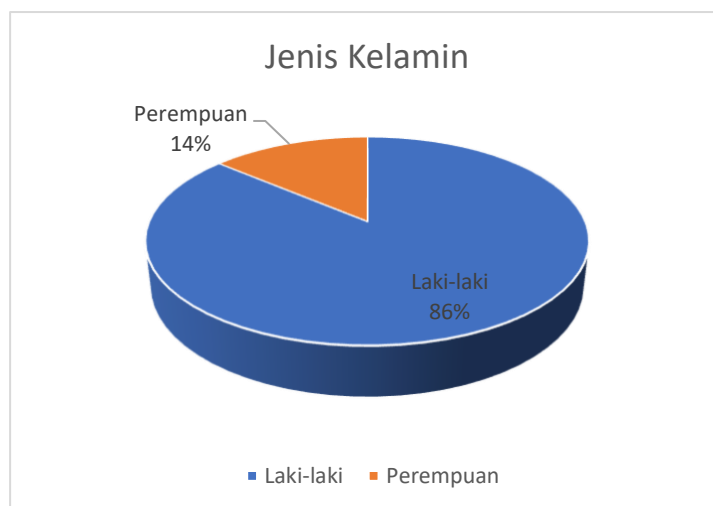
Adapun karakteristik responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan lama kerja. Berikut hasil dan karakteristik responden pada Restoran Saiyo sebanyak 29 karyawan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
1	Laki-laki	25	86
2	Perempuan	4	14
Jumlah		29	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)



Gambar 4.2 Jenis Kelamin

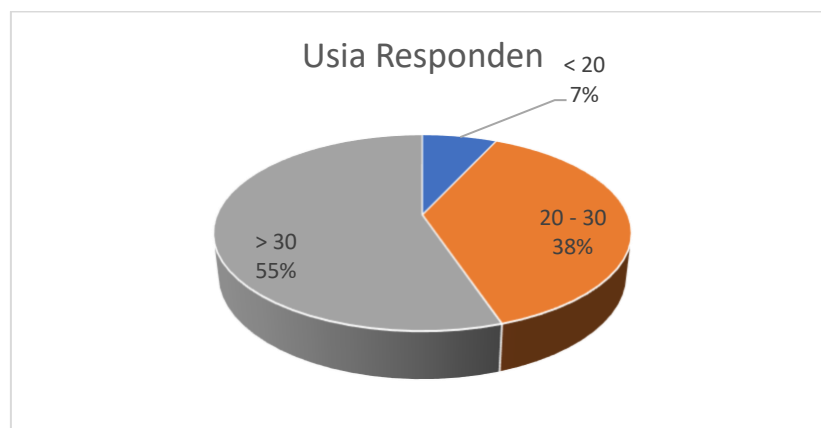
Berdasarkan hasil data yang didapat, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 29 responden. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 86% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang atau 14%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

NO.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<20	2	7
2	20-30	11	38
3	>30	16	55
	Jumlah	29	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)



Gambar 4.3 Usia Responden

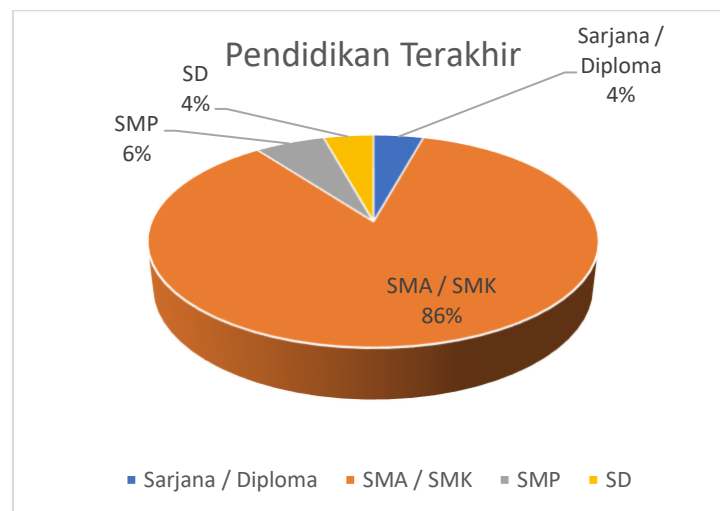
Berdasarkan hasil data yang didapat, komposisi responden yang diteliti berdasarkan usia secara keseluruhan berjumlah 29 responden. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dengan rentang usia < 20 tahun sebanyak 2 orang atau 7%, kemudian untuk responden dengan rentang usia 20 – 30 tahun sebanyak 11 orang atau 38 %, sedangkan untuk responden dengan rentang usia > 30 tahun sebanyak 16 orang atau 55 %. Dengan demikian dapat disimpulkan responden yang mendominasi yaitu jenjang usia > 30 tahun dengan persentase 55 %

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sarjana / Diploma	1	4
2	SMA / SMK	20	86
3	SMP	7	6
4.	SD	1	4
	Jumlah	29	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)



Gambar 4.4 Pendidikan Teakhir

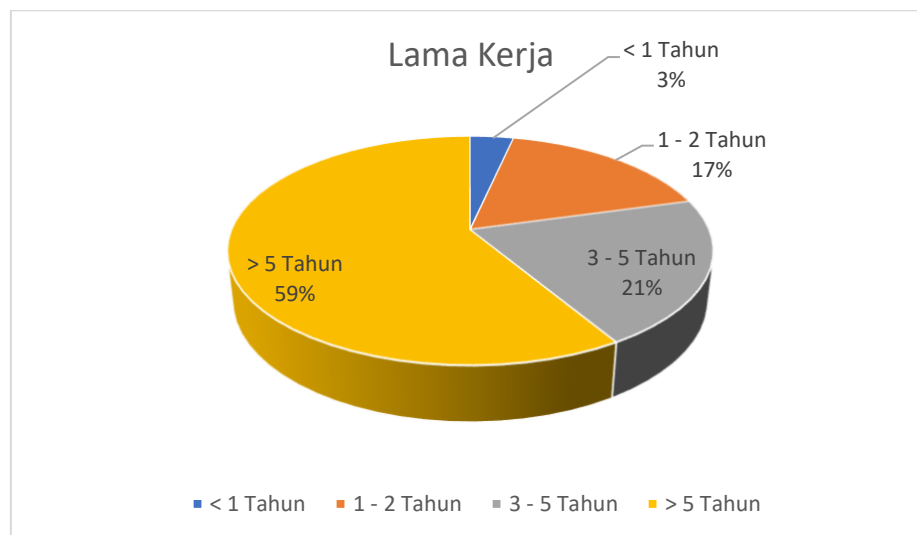
Berdasarkan hasil data yang didapat, komposisi responden yang diteliti berdasarkan usia secara keseluruhan berjumlah 29 responden. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden jenjang Pendidikan SD sebanyak 1 orang atau 4 %, responden dengan jenjang Pendidikan terakhir SMP sebanyak 7 orang atau 6 %, responden dengan jenjang Pendidikan terakhir SMA / SMK sebanyak 20 orang atau 86 %, kemudian responden dengan jenjang pendidikan terakhir Sarjana / Diploma sebanyak 1 orang atau 4 %. Dengan demikian dapat disampaikan responden yang mendominasi sebagian besar berjenjang Pendidikan SMA / SMK sebanyak 20 orang dengan persentase 86 %

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

NO.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	1	4
2	1 – 2 Tahun	5	17
3	3 – 5 Tahun	6	21
4.	> 5 Tahun	17	59
	Jumlah	29	100

Sumber : Data kuesioner Diolah (2023)



Gambar 4.5 Lama kerja

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa respnden yang memilki masa kerja < 1 tauhm sebanyak 1 orang atau 3 %, lama kerja 1 - 2 tahun sebanyak 5 orang atau 17 %, lama kerja 3 – 5 tahun sebanyak 6 orang atau 21 %, dan lama kerja > 5 tahun sebanyak 17 atau 59 %. Dengan semikian dapat disimpulkan responden yang mendominasi sebagian besar dengan lama kerja > 5 tahun sebanyak 17 dengan persentase 59 %.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Kompensasi pada Restoran Saiyo

Untuk mengetahui sejauh mana kompensasi pada Restoran Saiyo, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 29 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah ini.

1. Gaji

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai “Gaji tau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Puas	5	4	20	14
Puas	4	9	36	31
Cukup Puas	3	8	24	28
Tidak Puas	2	5	10	17
Sangat Tidak Puas	1	3	3	10
Jumlah		29	93	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat puas 4 orang atau 14%, menjawab puas 9 orang atau 31%, menjawab cukup puas 8 orang atau 28%, menjawab tidak puas 1 orang atau 17%, dan responden yang menjawab sangat tidak puas 3 orang atau 10%

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{128}{5 \times 29} = 100\% = 64.14\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan” adalah 64.14% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai “Gaji atau upah diberikan secara adil”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	2	10	7
Puas	4	17	68	59
Cukup Puas	3	8	24	28
Tidak Puas	2	1	2	3
Sangat Tidak Puas	1	1	1	3
Jumlah		29	105	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat puas 2 orang atau 7%, menjawab puas 17 orang atau 59%, menjawab cukup puas 8 orang atau 28%, menjawab tidak puas 1 orang atau 3% dan responden yang menjawab sangat tidak puas 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{108}{5 \times 29} = 100 = 72.41\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “gaji atau upah diberikan secara adil” adalah 72.41% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai “Gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	5	25	17
Puas	4	14	56	48
Cukup Puas	3	7	21	24
Tidak Puas	2	3	6	10
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		29	108	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat puas 5 orang atau 17%, menjawab puas 14 orang atau 48%, menjawab cukup puas 7 orang atau 24%, dan responden yang menjawab tidak puas 3 orang atau 10%.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{108}{5 \times 29} = 100 = 74.48\% \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan total responden mengenai pertanyaan “Gaji atau upah yang diberikan sudah sesuai kebutuhan” adalah 74.48% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Insentif

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai “Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Puas	5	1	5	3
Puas	4	16	64	55
Cukup Puas	3	8	24	28
Tidak Puas	2	3	6	10
Sangat Tidak Puas	1	1	1	3
Jumlah		29	100	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat puas 1 orang atau 3%, menjawab puas 16 orang atau 55%, menjawab cukup puas 8 orang atau 28%, menjawab tidak puas 3 orang atau 10% dan responden yang menjawab sangat tidak puas 1 orang atau 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{105}{5 \times 29} = 100 = 68.97\%$$

Jadi, berdasarkan total responden mengenai pertanyaan insentif yang diberikan sesuai kinerja” adalah 68.97% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai “Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Puas	5	5	25	17
Puas	4	15	60	52
Cukup Puas	3	7	21	24
Tidak Puas	2	2	4	7
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		29	110	100

Sumber: Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat puas 5 orang atau 17%, menjawab puas 15 orang atau 52%, menjawab cukup puas 7 orang atau 24%, dan responden yang menjawab tidak puas 2 orang atau 7%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{111}{5 \times 29} = 100 = 75.86\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan” adalah 75.86% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai “Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Puas	5	7	35	24
Puas	4	14	56	48
Cukup Puas	3	8	24	28
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		29	115	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat puas 7 orang atau 24%, menjawab puas 14 orang atau 48%, dan responden yang menjawab cukup puas 8 orang atau 28%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{115}{5 \times 29} = 100 = 79.31\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja” adalah 79.31% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Tunjangan

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai “Tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Puas	5	1	5	3
Puas	4	15	60	52
Cukup Puas	3	4	12	14
Tidak Puas	2	5	10	17
Sangat Tidak Puas	1	4	4	14
Jumlah		29	91	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat puas 1 orang atau 3%, menjawab puas 15 orang atau 52%, menjawab cukup

puas 4 orang atau 14%,menajwan tidak puas 5 orang atau 17%, dan responden yang menjawab sangat tidak paus 4 orang atau 14%.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{106}{5 \times 29} = 100 = 62.76\% \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan” adalah 62.76% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai “Tunjangan diberikan secara adil”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	2	10	7
Puas	4	14	56	48
Cukup Puas	3	7	21	24
Tidak Puas	2	4	8	14
Sangat Tidak Puas	1	2	2	7
Jumlah		29	97	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sanagt puas 2 orang atau 7%, menjawan puas 14 orang atau 48%, menjawab cukup puas 7 orang atau 24%, menjawab tidak puas 4 orang atau 14% dan responden yang menjawab sangat tidak puas 2 orang atau 7%.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{106}{5 \times 29} = 100 = 66.90\% \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Tunjangan diberikan secara adil” adalah 66.90% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai “Tunjangan yang diberikan sesuai harapan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Puas	5	4	20	14
Puas	4	15	60	52
Cukup Puas	3	7	21	24
Tidak Puas	2	2	4	7
Sangat Tidak Puas	1	1	1	3
Jumlah		29	106	100

Sumber : Data Kuesoner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat puas 4 orang atau 14%, menjawab puas 15 orang atau 52%, menjawab cukup puas 7 orang atau 24%, menjawab tidak puas 2 orang atau 7% dan responden yang menjawab sangat tidak puas 1 orang atau 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{105}{5 \times 29} = 100 = 73.10\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Tunjangan diberikan sesuai harapan” adalah 73.10% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Fasilitas

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai “Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Puas	5	11	55	38
Puas	4	12	48	41
Cukup Puas	3	3	9	10
Tidak Puas	2	2	4	7
Sangat Tidak Puas	1	1	1	3
Jumlah		29	117	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat puas 11 orang atau 38%, menjawab puas 12 orang atau 41%, menjawab cukup puas 3 orang atau 10%. Menjawab tidak puas 2 orang atau 7% dan responden yang menjawab 1 orang atau 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{125}{5 \times 29} = 100 = 80.69\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman” adalah 80.69% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai “Adanya fasilitas kendaraan yang disediakan restoran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Puas	5	6	30	21
Puas	4	12	48	41
Cukup Puas	3	10	30	34
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	1	1	3
Jumlah		29	109	100

Sumber : data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat puas 6 orang atau 21%, menjawab puas 12 orang atau 41%, menjawab cukup puas 10 orang atau 34%, dan responden yang menjawab sangat tidak puas 1 orang atau 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{113}{5 \times 29} = 100 = 75.17\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “adanya fasilitas kendaraan yang disediakan restoran” adalah 75.17% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai “Fasilitas yang diberikan mampu membuat karyawan merasa nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Pesentase %
Sangat Puas	5	8	40	28
Puas	4	15	60	52
Cukup Puas	3	5	15	17
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	1	1	3
Jumlah		29	116	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat puas 8 orang atau 28%, menjawab puas 15 orang atau 52%, menjawab cukup puas 5 orang atau 17%, dan responden yang menjawab sangat tidak puas 1 orang atau 3%

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{117}{5 \times 29} = 100 = 80.00\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “fasilitas yang diberikan mampu membuat karyawan merasa nyaman” adalah 80.00% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Kompensasi

NO	PERTANYAAN	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
GAJI			
1	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan	64.14	70.34
2	Gaji atau upah diberikan secara adil	72.41	
3	Gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan kebutuhan	74.48	
INSENTIF			
4	Insentif diberikan sesuai dengan kinerja	68.97	74.41
5	Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan	75.86	
6	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	79.31	
TUNJANGAN			
7	Tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan	62.76	67.59
8	Tunjangan diberikan secara adil	66.90	
9	Tunjangan yang diberikan sesuai harapan	73.10	
FASILITAS			
10	Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman	80.69	78.62

NO	PERTANYAAN	Tanggapan responden (%)	
11	Adanya fasilitas kendaraan yang disediakan perusahaan	75.17	
12	Fasilitas yang diberikan mampu membuat karyawan merasa nyaman	80.00	
Jumlah			72.82

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

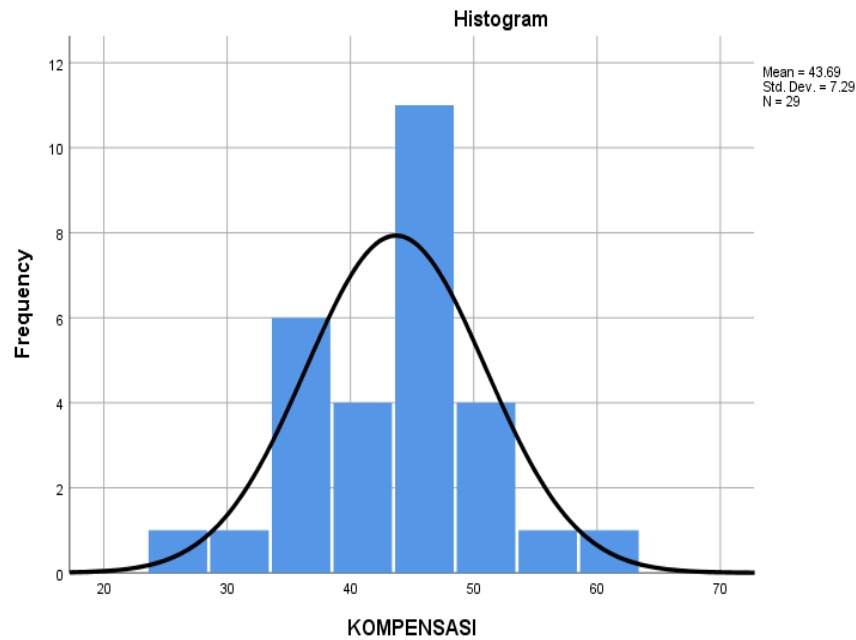
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 72,82, Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (73% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada Restoran Saiyo baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator fasilitas “Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman” dengan persentase sebesar 80.69%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil tanggapan responden terdapat pada indikator tunjangan dengan persentase sebesar 62.76%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kompensasi harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai.

Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Kompensasi

Statistics		
KOMPENSASI		
N	Valid	29
	Missing	0
Mean		43.69
Std. Error of Mean		1.354
Median		46.00
Mode		48
Std. Deviation		7.290
Variance		53.150
Range		34
Minimum		26
Maximum		60
Sum		1267

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan outputs SPSS 26, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel kompensasi adalah 26 dan data nilai terbesar nilai 60. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 43.69, median 46.00 dengan range 34 dan total skor 1267. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram:



Gambar 4.6 Hitstogram Variabel Kompensasi

Tabel 4.19 Hasil Deskriptif Kompensasi

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std.	Std.	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Error	Statistic	Statistic
KOMPENSASI	29	34	26	60	1267	43.69	1.354	7.290	53.150
Valid N (listwise)	29								

Sumber : Data Output SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik Kompensasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 43.69 dengan range 34 total skor 1267.

4.2.2 Kinerja Karyawan Pada Restoran Saiyo

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah siberikan. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Restoran Saiyo, maka dapat dilihat hasil tanggapan dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 29 responden hasil tanggapan diolah kemusian disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Kualitas

Tabel 4.20 Tanggapa Respdnen Mengenai “Karyawan dapat bekerja secara maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	59
Setuju	4	10	40	34
Kurang Setuju	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		29	130	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 17 orang atau 59%, menjawab setuju 10 orang atau 34%, menjawab kurang setuju 1 orang atau 3%, dan responden yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{130}{5 \times 29} = 100 = 89.66\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan dapat bekerja secara maksimal” adalah 89.66% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat bekerja dengan teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	59
Setuju	4	6	24	21
Kurang Setuju	3	5	15	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3
Jumlah		29	125	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 17 orang atau 59%, menjawab setuju 6 orang atau 21%, menjawab kurang setuju 5 orang atau 17% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{126}{5 \times 29} = 100 = 86.21\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan dapat bekerja dengan teliti” adalah 86.21% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	21
Setuju	4	23	92	79
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		29	122	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 6 orang atau 21%, dan responden yang menjawab setuju 23 orang atau 79%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{118}{5 \times 29} = 100 = 84.14\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik” adalah 84.14% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat bekerja secara maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	17
Setuju	4	24	96	83
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		29	121	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 5 orang atau 17%, dan responden yang menjawab setuju 24 orang atau 83%.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{118}{5 \times 29} = 100 = 83.45\% \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “adanya fasilitas kendaraan yang disediakan restoran” adalah 83.45% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	41
Setuju	4	14	56	48
Kurang Setuju	3	2	6	7
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		29	124	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 12 orang atau 41%, menjawab setuju 14 orang atau 48%, menjawab kurang setuju 2 orang atau 7% dan responden yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{123}{5 \times 29} = 100 = 85.52\% \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan” adalah 85.52% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	17
Setuju	4	20	80	69
Kurang Setuju	3	2	6	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	7
Jumlah		29	113	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 25 orang atau 86%, dan responden yang menjawab setuju 4 orang atau 14%.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{141}{5 \times 29} = 100 = 77.93\% \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan” adalah 77.93% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut

3. Kejujuran

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang telah diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	28
Setuju	4	16	64	55
Kurang Setuju	3	2	6	7
Tidak Setuju	2	2	4	7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3
Jumlah		29	115	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 8 orang atau 28%, menjawab setuju 16 orang atau 55%, menjawab kurang setuju 2 orang atau 7% menjawab tidak setuju 2 orang atau 7%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{114}{5 \times 29} = 100 = 79.31\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang telah diberikan” adalah 79.31% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat meningkatkan kejujuran dalam melaksanakan tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	24
Setuju	4	19	76	66
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	4	7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3
Jumlah		29	116	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 7 orang atau 24 %, menjawab setuju 19 orang atau 66%, menjawab tidak setuju 2 orang 7% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{119}{5 \times 29} = 100 = 80.00\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan dapat meningkatkan kejujuran dalam melaksanakan tugas yang diberikan” adalah 80.00% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja dengan ikhlas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	31
Setuju	4	18	72	62
Kuranf Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	7
Jumlah		29	119	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 9 orang atau 31%, menjawab setuju 18 orang atau 62%. Dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau 7%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{124}{5 \times 29} = 100 = 82.07\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan bekerja dengan ikhlas adalah 82.07% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Efektivitas

Tabel 4.29 Tanggapan Responde Mengenai “Karyawan selalu mempergunakan waktu kerja dengan tepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	21
Setuju	4	22	88	76
Kurang Setuju	3	1	3	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		29	121	100

Sumber : Data Kusioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 6 orang atau 21%, menjawab setuju 22 orang atau 76%. Dan responden yang menjawab kurang setuju 1 orang atau 3%

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{118}{5 \times 29} = 100 = 83.45\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan selalu mempergunakan waktu kerja dengan tepat” adalah 83.45% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan Restoran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	24
Setuju	4	20	80	69
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3
Jumlah		29	118	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 7 orang atau 24%, menjawab setuju 20 orang atau 69%, menjawab tidak setuju 1 orang atau 3% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3%

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{121}{5 \times 29} = 100 = 81.38\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan Restoran” adalah 81.38% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	21
Setuju	4	22	88	76
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3
Jumlah		29	119	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 6 orang atau 21%, menjawab setuju 22 orang atau 76%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{120}{5 \times 29} = 100 = 82.07\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan dapat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja” adalah 82.07% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Inisiatif

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	38
Setuju	4	14	56	48
Kurang Setuju	3	2	6	7
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3
Jumlah		29	120	100

Sumber Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 11 orang atau 38%, menjawab setuju 14 orang atau 48%, menjawab kurang setuju 2 orang atau 7%, menjawab tidak setuju 1 orang atau 3% dan reponden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3%

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{123}{5 \times 29} = 100 = 82.76\%$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan dapat menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan” adalah 82.76% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Ketika rekan saya berhalangan hadir, terkadang saya mengambil tanggung jawab unuk menggantikannya sementara”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	28
Setuju	4	21	84	72
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		29	124	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 8 orang atau 21%, dan responden yang menjawab setuju 21 orang atau 72%.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{122}{5 \times 29} = 100 = 85.52\% \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Ketika rekan saya berhalangan hadir, terkadang saya mengambil tanggung jawab unuk menggantikannya sementara” adalah 85.52% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	34
Setuju	4	15	60	52
Kurang Setuju	3	2	6	7
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3
Jumlah		29	119	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 10 orang atau 34%, menjawab setuju 15 orang atau 52%, menjawab kurang setuju 2 orang atau 7%, menjawab tidak setuju 1 orang atau 3% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 3%.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{121}{5 \times 29} = 100 = 82.07\% \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan tanggapan responden mengenai pertanyaan “Karyawan dapat menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan” adalah 82.07% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
KUALITAS			
1	Karyawan dapat bekerja secara maksimal	89.66	86.67
2	Karyawan dapat bekerja dengan teliti	86.21	
3	Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik	84.14	
KUANTITAS			
4	Karaywan dapat bekerja secara maksimal	83.45	82.30
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	85.52	
6	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan	77.93	
KEJUJURAN			
7	Karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang telah diberikan	79.31	80.46
8	Karyawan dapat meningkatkan kejujuran dalam melaksanakan tugas yang diberikan	80.00	
9	Karyawan bekerja dengan ikhlas	82.07	
EFEKTIVITAS			
10	Karyawan selalu mempergunakan waktu kerja dengan tepat	83.45	82.30
11	Karyawan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	81.38	
12	Karyawan dapat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja	82.07	
INISIATIF			

13	Karyawan dapat menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	82.76	83.45
14	Ketika rekan saya berhalangan hadir, terkadang saya mengambil tanggung jawab unuk menggantikannya sementara	85.52	
15	Karyawan dapat menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	82.07	
Jumlah			83.04

Sumber : Data Kuesioner Diolah (2023)

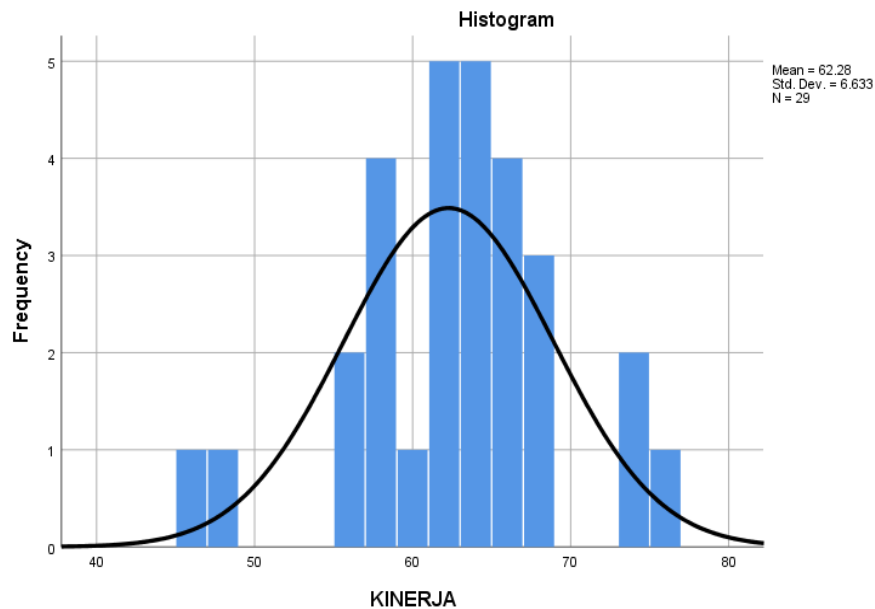
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 83.04%, Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (83% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Restoran Saiyo sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas “Karyawan dapat bekerja secara maksimal” dengan persentase sebesar 89.66%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil terdapat pada indikator kuantitas “Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan persentase sebesar 77.93%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai.

Tabel 4.36 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Statistics		
KINERJA		
N	Valid	29
	Missing	0
Mean		62.28
Std. Error of Mean		1.232
Median		63.00
Mode		58 ^a
Std. Deviation		6.633
Variance		43.993
Range		29
Minimum		46
Maximum		75
Sum		1806

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan outputs SPSS 26, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel kinerja karyawan adalah 46 dan data nilai terbesar nilai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 62.28, median 63.00 dengan range 29 dan total skor 1806. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram:



Gambar 4.7 Histogram Variabel Kinerja

Tabel 4.37 Hasil regresi kompensasi Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
KINERJA	29	29	46	75	1806	62.28	1.232	6.633	43.993
Valid N (listwise)	29								

Sumber : Data Output SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 62.28 dengan range 29 total skor 1808.

4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu: variabel Kompensasi (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS VERSI 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.38 Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	59.825	7.737		321	.000
	Kompensasi	.506	.571	.620	7.732	.751

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.42 diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 59.825 + 0,506X$. Koefisien regresi kompensasi yang artinya setiap ada penogkatan kompensasi maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test. Data dari variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai dikatakan normal apabila memiliki signifikansi diata 0,05 dari hasil uji normalitas diperoleh hasisebagai berikut:

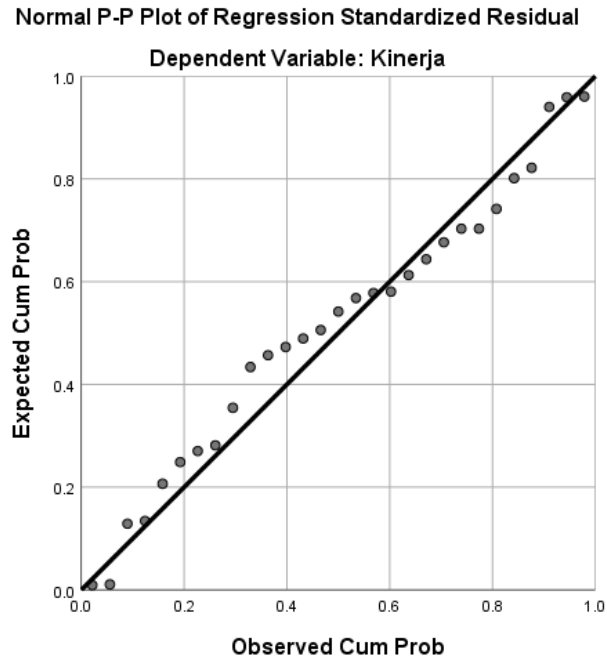
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.62007239
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.087
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 4.39 Uji Normalitas

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menggunakan standart residual diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yaitu, pada sebesar 0,200 angka sig.kolmogorov-smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau sig > 0,05. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal. Hal ini juga bisa diliat pada gambar p-plot sebagai berikut:

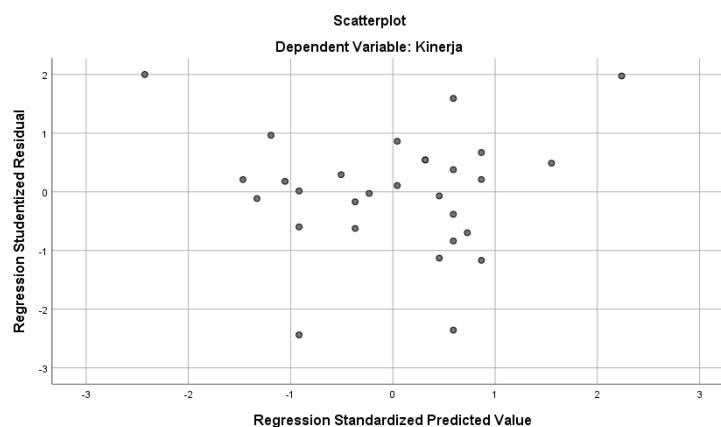


Sumber : Data Output SPSS 26

Gambar 4.8 Uji Normalitas

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (zpred) dengan residual (Sresid). Diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber: Data Output SPSS 26

Gambar 4.9 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 4.8 dapat disimpulkan tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 untuk perhitungan koefisien determinasi:

Tabel 4.40 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.062 ^a	.400	.330	6.74155

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \\ &= 0,400 \times 100 \\ &= 40\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) yaitu sebesar 0,400 hasil tersebut dapat diartikan bahwa 40% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X). Sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk dapat mengetahui apakah pengaruh tersebut kuat atau tidak. Berikut adalah hasil uji t untuk menguji bagaimana korelasi antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.41 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.825	7.737		321	.000
	Kompensasi	.506	.571	.620	7.732	.751

Sumber : Data Output SPSS 26

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah

$$t_{tabel} = [a ; df = n - k] \text{ Keterangan: } a = 0,05 (5\%) \text{ N} = \text{Jumlah responden}$$

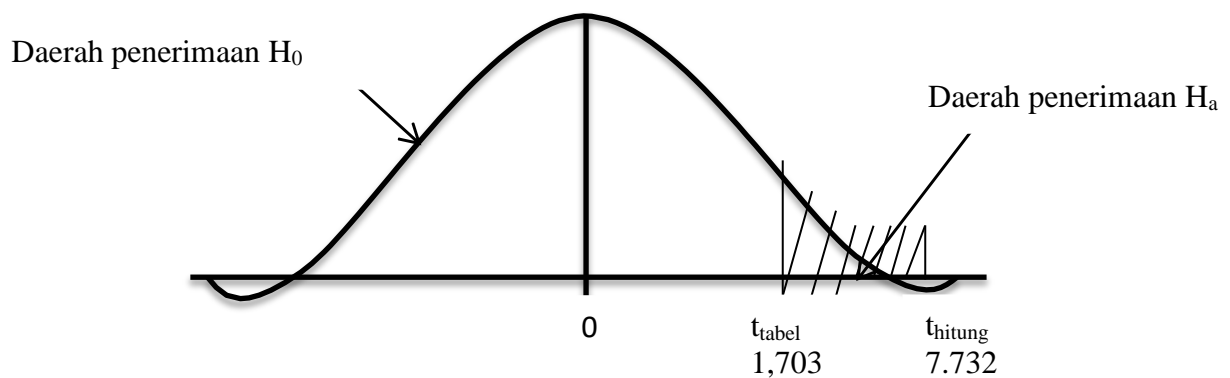
K = Jumlah variabel

$$\text{Jadi, } t_{tabel} = [0,05 ; 29 - 1 - 1]$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,05 ; 27$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 1,703.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 7.732 dan t_{tabel} sebesar 1,703, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7.732 > 1,703$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Restoran Saiyo.



Gambar 4.10 Kurva Uji Hipotesis

4.7 Pembahasan

Setelah dilakukan analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Saiyo. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah seluruh karyawan Restoran Saiyo yang berjumlah 29 orang. Melalui metode pengumpulan data dengan cara data primer dan data sekunder. Serta menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel kompensasi dan kinerja karyawan pada Restoran Saiyo dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh antar variabel-variabel tersebut serta menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen dan uji jipotesis untuk mengetahui pengaru antar variabel-variabel tersebut.

4.7.1 Kompensasi pada Restoran Saiyo

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, dapat diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 72,82, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada Restoran Saiyo puas. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator fasilitas “Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman” dengan persentase sebesar 80.69%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil tanggapan responden terdapat pada indikator tunjangan dengan persentase sebesar 62.76%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kompensasi harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai.

4.7.2 Kinerja Karyawan pada Restoran Saiyo

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, dapat diketahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 83.04%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Restoran Saiyo sangat setuju. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas “Karyawan dapat bekerja secara maksimal” dengan persentase sebesar 89.66%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil terdapat pada indikator kuantitas “Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan persentase sebesar 77.93%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai.

4.7.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Saiyo Kota Bogor

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana di dapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 59.825, koefisien variabel kompensasi (X) adalah sebesar 0,506. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 59.825 + 0,506X$. Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstanta 59.825. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan pada saat kompensasi bernilai 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 59.825. Selanjutnya nilai positif (0,506) menggambarkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,506 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,506 Point.

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai Kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0,200 angka Kolmogorov- Smirnov Test tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau $\text{sig} > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa kompensasi berpengaruh kuat R^2 sebesar $0,400 = 40\%$ ini berarti variabel bebas (independen) kompensasi memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (dependen) kinerja pegawai sebesar 40% dan sisanya 60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 7.732 dan t_{tabel} sebesar 1,703, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.732 > 1.703$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Restoran Saiyo. Hal ini dibuktikan dengan uji-uji yang sudah dilakukan pada masing-masing variabel yang diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 72.82. Dengan rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator fasilitas dengan persentase sebesar 80.69%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil tanggapan responden terdapat pada indikator tunjangan dengan persentase sebesar 62.76%. dan rata-rata perindikator tertinggi terdapat pada indikator fasilitas dengan persentase sebesar 78.62%. Dapat diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 72,82, Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (73% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada Restoran Saiyo puas.
2. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 83.04%. Dengan rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator kualitas dengan persentase sebesar 89.66%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terkecil terdapat pada indikator kuantitas dengan persentase sebesar 77.93%. dan rata-rata perindikator tertinggi terdapat pada indikator kualitas sebesar 86.67% Dapat diketahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 83.04%, Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (83% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Restoran Saiyo sangat setuju.
3. Hasil penelitian pada Restoran Saiyo yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 59.825 + 0,506X$. Pengujian hipotesis diperoleh dengan nilai t_{hitung} adalah sebesar 7.732 dan t_{tabel} sebesar 1,703, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.732 > 1,703$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Saiyo.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil analisis pada kompensasi, diperoleh indikator yang memiliki kelemahan yaitu pada tanggapan responden indikator tunjangan 62.76% dan rata-rata perindikator terkecil terdapat pada gaji yaitu sebesar 70.34%, dan kinerja karyawan diperoleh indikator yang memiliki kelemahan yaitu pada tanggapan responden indikator kuantitas 77.93% dan rata-rata perindikator terkecil terdapat pada indikator kejujuran yaitu sebesar 80.46%, saran yang diberikan yaitu kepada Restoran Saiyo harus memperhatikan dan meningkatkan gaji kepada karyawan divisi bagian depan demi keberlangsungan Restoran Saiyo.
2. Perusahaan harus menambah tingkat kompensasi khususnya gaji, untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara perusahaan terus mengevaluasi kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Karyawan harus menanamkan sikap bertanggung jawab dan melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan agar dapat mencapai hasil yang memuaskan.
3. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, & Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alvi Nugraha, & Sri Surjani Tjahjawati. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, III, 24-32.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, III, 87-98.
- Astuti, r., & Suhendri. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA*, Volume 5 Nomor 2 , 1-10.
- Hasmin & Jumiaty Nurung (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok, Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media.
- Fais Helmi Lukmanul Hakim, & Alini Gilang S.H., M.M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT DANA PENSIUN. *e-Proceeding of Management*, VII, 6514-6519.
- Ghozali (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (Edisi keempat ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, & Arif Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, & Melayu SP. (2017 & 2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap karyawan tetap CV.Karya Gemilang. *Agora*, 6, 1-8.
- Ibnu, H., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervesting pada CV.Manfaat Di Ambarawa. *Diponorogo Journal Of Management*, 7, 1-14.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.
- Khusnul Fikri, Roky Apriansyah, & Muhklas Adi Putra. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV. PELITA MANDIRI V PEMATANG REBA. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, VII, 23-32.
- M. Fizdian Arismunandar, & Hazmanan Khair. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, III, 273-282.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Priansa, & Donni J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, CV.

Pujono, R. E. (2021). Seminar Nasional "Potensi budaya, bahasa, sastra dan pembelajarannya untuk pengembangan pariwisata dan industri kreatif". *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, 588-593.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (edisi tiga ed.). Bandung: Alfabeta.

Winata, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *jurnal Ilman*, 4, 1-17.

<https://dspace.uui.ac.id> <https://dspace.uui.ac.id> [diakses pada 23 September 2022]

<http://repository.dharmawangsa.ac.id> [diakses pada 11 Desember 2022]

<http://repository.stei.ac.id> [diakses pada 17 Maret 2023]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data diri

Nama : Muhammad Andrian Fadli Chaniago
Tempat, Tanggal Lahit : Bogor, 09 Oktober 2001
Alamat : Jl.Artzimar 2 No:30, RT:001 RW:006, Kota Bogor
Agama : Islam
Usia : 21 Tahun

Riwayat Pendidikan

SD : SDN Gunung Gede
SMP : SMP Insan Kamil
SMA : SMA Insasn Kamil

Bogor, 16 Mei 2023

Penulis

Muhammad Andrian Fadli Chaniago

Lampiran 1

SURAT PERNYATAAN RISET

Saya yang beretanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Andrian Fadli Chaniago (L/P)*

Nomor Pokok Mahasiswa : 021119200

Program Studi : Manajemen/Akuntansi *

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi / perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian. Dan dari perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset / observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Jafar Sidiq (L/P)*

Jabatan : Sekertaris

Nama Perusahaan : Restoran Saiyo

Alamat Perusahaan : Jl. Raya Jakarta-Bogor, No.24, Kedunghalang, Kec.Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 1615

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Saiyo Kota Bogor

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, 16 Mei 2023

Yang menyatakan

(Muhammad Andrian Fadli Chaniago)

*) Coret yang tidak perlu

Lampiran 2 Kuesioner

KUESIONER PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN SAIYO KOTA BOGOR

Responden yang terhormat,

Saya Muhammad Andrian Fadli Chaniago (021119200) mahasiswa Universitas Pakuan. Saat ini sedang menyelesaikan Program Sarjana (S1), maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan pada kuesioner ini, yang akan digunakan sebagai bahan dalam menyusun skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Saiyo Kota Bogor**". Atas bantuan, kesediaan waktu dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan.
2. Setiap pertanyaan dibawah ini mohon diberikan respon dengan memberikan tanda checklist (✓) berdasarkan pilihan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Data Responden

1. Jenis Kelamin
 - Laki-laki
 - Perempuan
2. Usia
 - < 20 Tahun
 - 20 – 30 Tahun
 - > 30 Tahun
3. Pendidikan Terakhir
 - SARJANA / DIPLOMA
 - SMA/SMK
 - SMP
 - SD
4. Lama Kerja
 - < 1 Tahun
 - 1 – 2Tahun
 - 3 – 5Tahun
 - > 5 Tahun

Hormat saya,

Muhammad Andrian Fadli Chaniago

Keterangan pilihan jawaban untuk pertanyaan dibawah ini:

- SP = Sangat Puas diberi skor (5)
 P = Puas diberi skor (4)
 CP = Cukup Puas diberi skor (3)
 TP = Tidak Puas diberi skor (2)
 STP = Sangat Tidak Puas diberi skor (1)

DAFTAR PERTANYAAN

Kompensasi

NO	PERTANYAAN	SP	P	CP	TP	STP
GAJI						
1	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan					
2	Gaji atau upah diberikan secara adil					
3	Gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan kebutuhan					
INSENTIF						
4	Insentif diberikan sesuai dengan kinerja					
5	Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
6	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja					
TUNJANGAN						
7	Tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan					
8	Tunjangan diberikan secara adil					
9	Tunjangan yang diberikan sesuai harapan					
FASILITAS						

10	Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman					
11	Adanya fasilitas kendaraan yang disediakan perusahaan					
12	Fasilitas yang diberikan mampu membuat karyawan merasa nyaman					

Keterangan pilihan jawaban untuk pertanyaan dibawah ini:

SS = Sangat Setuju diberi skor (5)

S = Setuju diberi skor (4)

KS = Kurang Setuju diberi skor (3)

TS = Tidak Setuju diberi skor (2)

STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor (1)

DAFTAR PERTANYAAN

Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
KUALITAS						
1	Karyawan dapat bekerja secara maksimal					
2	Karyawan dapat bekerja dengan teliti					
3	Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik					
KUANTITAS						
4	Karyawan dapat bekerja secara maksimal					
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
6	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan					

KEJUJURAN					
7	Karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang telah diberikan				
8	Karyawan dapat meningkatkan kejujuran dalam melaksanakan tugas yang diberikan				
9	Karyawan bekerja dengan ikhlas				
EFEKTIVITAS					
10	Karyawan selalu mempergunakan waktu kerja dengan tepat				
11	Karyawan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan				
12	Karyawan dapat berkomitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja				
INISIATIF					
13	Karyawan dapat menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan				
14	Ketika rekan saya berhalangan hadir, terkadang saya mengambil tanggung jawab unuk menggantikannya sementara				
15	Karyawan dapat menyadari kesalahan dan memperbaiki keshlahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan				

Lampiran 3 Jawaban Kuesioner Variabel X dan Y

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
1	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	48
2	4	4	4	4	5	4	2	5	5	3	4	46
1	4	5	4	4	5	1	4	4	5	5	5	47
2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	37
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	55
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	50
5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	49
2	4	4	4	2	4	2	2	1	5	1	4	35
3	4	4	4	4	4	1	3	4	2	4	3	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	48
3	4	5	4	5	5	4	1	4	4	4	5	48
1	1	2	2	4	4	1	1	4	2	3	1	26
4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	48
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	41
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	44
5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	44
3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	42
4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	47
2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	34
3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	37

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	64
4	5	4	4	4	1	5	4	1	4	4	4	1	5	5	55
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	66
4	5	4	4	4	4	3	1	4	4	1	4	4	4	5	55
2	3	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	5	4	1	46
5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	66
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	67
3	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	58

5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	68
5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	2	64
4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	4	3	47
4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	73
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	65
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	66
5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	5	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	58

Lampiran 4 R Tabel dan T Tabel

Tabel R-Hitung

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y07	Pearson Correlation	.714**	.229	.460*	.395*	.256	.229	1	.432*	.339	.324	.262	.106	-.071	.342	.469*	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.233	.012	.034	.181	.233		.019	.072	.086	.169	.585	.714	.069	.010	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y08	Pearson Correlation	.314	.154	.468*	.401*	.103	.041	.432*	1	.158	.412*	.779**	.533**	.405*	.339	.082	.634**
	Sig. (2-tailed)	.097	.426	.010	.031	.596	.832	.019		.413	.026	.000	.000	.029	.072	.672	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y09	Pearson Correlation	.523**	.112	.211	.331	.155	.791**	.339	.158	1	.116	.165	.186	.329	.014	.377*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.004	.563	.272	.079	.424	.000	.072	.413		.550	.393	.333	.081	.943	.044	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y10	Pearson Correlation	.267	.110	.919**	.424*	.165	.204	.324	.412*	.116	1	.331	.367	.505**	.439*	.039	.559**
	Sig. (2-tailed)	.161	.570	.000	.022	.393	.287	.086	.026	.550		.079	.050	.005	.017	.840	.002
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y11	Pearson Correlation	.232	.227	.369*	.293	.138	.145	.262	.779**	.165	.331	1	.515**	.477**	.415*	.126	.629**
	Sig. (2-tailed)	.226	.236	.049	.123	.475	.454	.169	.000	.393	.079		.004	.009	.025	.514	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y12	Pearson Correlation	.171	.495**	.404*	.190	.077	.069	.106	.533**	.186	.367	.515**	1	.444*	.235	.141	.566**
	Sig. (2-tailed)	.376	.006	.030	.323	.691	.723	.585	.003	.333	.050	.004		.016	.219	.465	.001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y13	Pearson Correlation	.156	.215	.470*	.323	-.005	.336	-.071	.405*	.329	.505**	.477**	.444*	1	.074	-.096	.519**
	Sig. (2-tailed)	.420	.263	.010	.088	.979	.075	.714	.029	.081	.005	.009	.016		.703	.619	.004

	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y14	Pearson	.12	.27	.44	.53	.18	.23	.34	.33	.01	.43	.41	.23	.07	1	.43	.518**
	Correlati	1	5	7*	5**	7	6	2	9	4	9*	5*	5	4		2*	
	on																
	Sig. (2-	.53	.14	.01	.00	.33	.21	.06	.07	.94	.01	.02	.21	.70		.01	.004
	tailed)	1	9	5	3	0	7	9	2	3	7	5	9	3		9	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y15	Pearson	.44	.41	.12	.34	.11	.45	.46	.08	.37	.03	.12	.14	-	.43	1	.546**
	Correlati	1*	9*	7	5	0	8*	9*	2	7*	9	6	1	.09	2*		
	on												6				
	Sig. (2-	.01	.02	.51	.06	.57	.01	.01	.67	.04	.84	.51	.46	.61	.01		.002
	tailed)	7	4	1	7	0	2	0	2	4	0	4	5	9	9		
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
TOT	Pearson	.70	.55	.60	.61	.39	.57	.63	.63	.60	.55	.62	.56	.51	.51	.54	1
AL	Correlati	2**	0**	5**	1**	3*	2**	3**	4**	8**	9**	9**	6**	9**	8**	6**	
	on																
	Sig. (2-	.00	.00	.00	.00	.03	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	tailed)	0	2	1	0	5	1	0	0	0	2	0	1	4	4	2	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.866	12

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.839	15

Lampiran 6 Analisis Deskriptif

X1

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Puas	5	4	14%	20
Puas	4	9	31%	36
Cukup Puas	3	8	28%	24
Tidak Puas	2	5	17%	10
Sangat Tidak Puas	1	3	10%	3
Jumlah		29	100%	93

X2

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Puas	5	2	7%	10
Puas	4	17	59%	68
Cukup Puas	3	8	28%	24
Tidak Puas	2	1	3%	2
Sangat Tidak Puas	1	1	3%	1
Jumlah		29	100%	105

X3

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Puas	5	5	17%	25
Puas	4	14	48%	56
Cukup Puas	3	7	24%	21
Tidak Puas	2	3	10%	6
Sangat Tidak Puas	1	0	0%	0
Jumlah		29	100%	108

X4

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Puas	5	1	3%	5
Puas	4	16	55%	64
Cukup Puas	3	8	28%	24
Tidak Puas	2	3	10%	6
Sangat Tidak Puas	1	1	3%	1
Jumlah		29	100%	100

X5

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Puas	5	5	17%	25
Puas	4	15	52%	60
Cukup Puas	3	7	24%	21
Tidak Puas	2	2	7%	4
Sangat Tidak Puas	1	0	0%	0
Jumlah		29	100%	110

X6

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Puas	5	7	24%	35
Puas	4	14	48%	56
Cukup Puas	3	8	28%	24
Tidak Puas	2	0	0%	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0%	0
Jumlah		29	100%	115

X7

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Puas	5	1	3%	5
Puas	4	15	52%	60
Cukup Puas	3	4	14%	12
Tidak Puas	2	5	17%	10
Sangat Tidak Puas	1	4	14%	4
Jumlah		29	100%	91

X8

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Puas	5	2	7%	10
Puas	4	14	48%	56
Cukup Puas	3	7	24%	21
Tidak Puas	2	4	14%	8
Sangat Tidak Puas	1	2	7%	2
Jumlah		29	100%	97

X9

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Puas	5	4	14%	20
Puas	4	15	52%	60
Cukup Puas	3	7	24%	21
Tidak Puas	2	2	7%	4
Sangat Tidak Puas	1	1	3%	1
Jumlah		29	100%	106

X10

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Puas	5	11	38%	55
Puas	4	12	41%	48
Cukup Puas	3	3	10%	9
Tidak Puas	2	2	7%	4
Sangat Tidak Puas	1	1	3%	1
Jumlah		29	100%	117

X11

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Puas	5	6	21%	30
Puas	4	12	41%	48
Cukup Puas	3	10	34%	30
Tidak Puas	2	0	0%	0
Sangat Tidak Puas	1	1	3%	1
Jumlah		29	100%	109

X12

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Puas	5	8	28%	40
Puas	4	15	52%	60
Cukup Puas	3	5	17%	15
Tidak Puas	2	0	0%	0
Sangat Tidak Puas	1	1	3%	1
Jumlah		29	100%	116

Y1

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	17	59%	85
Setuju	4	10	34%	40
Kurang Setuju	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		29	100%	130

Y2

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Setuju	5	17	59%	85
Setuju	4	6	21%	24
Kurang Setuju	3	5	17%	15
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Jumlah		29	100%	125

Y3

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Setuju	5	6	21%	30
Setuju	4	23	79%	92
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		29	100%	122

Y4

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Setuju	5	5	17%	25
Setuju	4	24	83%	96
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		29	100%	121

Y5

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Setuju	5	12	41%	60
Setuju	4	14	48%	56
Kurang Setuju	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		29	100%	124

Y6

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Setuju	5	5	17%	25
Setuju	4	20	69%	80
Kurang Setuju	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	7%	2
Jumlah		29	100%	113

Y7

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Setuju	5	8	28%	40
Setuju	4	16	55%	64
Kurang Setuju	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	2	7%	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Jumlah		29	100%	115

Y8

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Setuju	5	7	24%	35
Setuju	4	19	66%	76
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	2	7%	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Jumlah		29	100%	116

Y9

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Setuju	5	9	31%	45
Setuju	4	18	62%	72
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	7%	2
Jumlah		29	100%	119

Y10

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Setuju	5	6	21%	30
Setuju	4	22	76%	88
Kurang Setuju	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		29	100%	121

Y11

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Setuju	5	7	24%	35
Setuju	4	20	69%	80
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Jumlah		29	100%	118

Y12

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Setuju	5	6	21%	30
Setuju	4	22	76%	88
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Jumlah		29	100%	119

Y13

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Setuju	5	11	38%	55
Setuju	4	14	48%	56
Kurang Setuju	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Jumlah		29	100%	120

Y14

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Setuju	5	8	28%	40
Setuju	4	21	72%	84
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		29	100%	124

Y15

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor total
Sangat Setuju	5	10	34%	50
Setuju	4	15	52%	60
Kurang Setuju	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Jumlah		29	100%	119

Lampiran 7 Analisis Data

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.062 ^a	.400	.330	6.74155

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

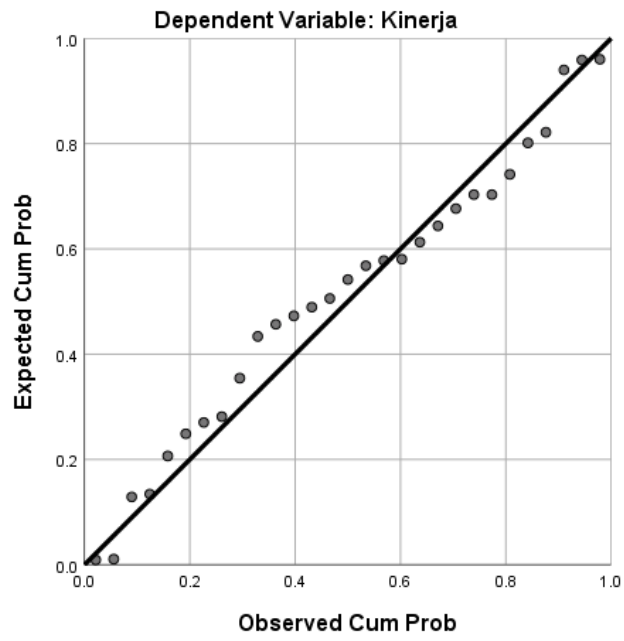
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.825	7.737		321	.000
	Kompensasi	.506	.571	.620	7.732	.751

a. Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.62007239
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.087
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

