

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUMA STORE CABANG BANDUNG INDAH PLAZA

<sup>1</sup>Dian Candra Fatihah, <sup>2</sup>Putri Nur Hasanah

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Keuangan, <sup>2</sup>Program Studi Administrasi Keuangan

<sup>1,2</sup>Politeknik Piksi Ganesha, Jl. Jend. Gatot Soebroto No. 301 Bandung.

E-mail: [diancandrafatihah@gmail.com](mailto:diancandrafatihah@gmail.com); [Putriar112525@gmail.com](mailto:Putriar112525@gmail.com)

## ABSTRACT

*This research aimed to determine The Effect of Compensation on The Performance of Emplloyess Puma Store Bandung Indah Plaza Brach. The method used in this research is quantitative method. The data collection technique was carried out by means of literature study, interviews and questionnaires. The data analysis techniques used are descriptive analysis, validity test, realibility test, normality test, correlation coeffiesient, determination coefficient, simple linier regression analysis, and hypothesis testing. From the research that has been done, the correlation coefficient is 0,816 which menas that it is positibely related to a very strong level of relationship, and the determination coefficient is 66,6% which shows the magnitude of the effect of compensation on employee performance and the remaininng 33,4% in influeced by other which were not examined in this research. The linier regression equation  $Y = a + bX = 7,740 + 0,634 X$ , which menas that every 1 increase i compensation, the performance will increase by 0,634. From the test results obtained  $7,473 > 2,048$  ( $t_{count} > t_{table}$ ), then  $H_0$  is rejected adn  $H_a$  is accepted, which means that there is a significant influence between compensation on employee performance. As for the suggestions given among other, the company should pay more attention to the work bonuses given, should conduct more effective training for employee, and open up the aspects of career paths for employess.*

*Keyword : Compensation, Performance.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza. Teknik yang digunakan dalam pengujian ini adalah strategi kuantitatif. Sementara itu, prosedur pengumpulan informasi dilengkapi dengan metode studi kepustakaan, wawancara dan survei. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana dasar dan uji hipotesis. Dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar 0,816 yang mengimplikasikan bahwa secara tegas diidentifikasi dengan derajat hubungan yang kuat, dan koefisien determinasi sebesar 66,6% yang menunjukkan sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap pekerja dan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh faktor orang lain yang tidak dianalisis dalam pemeriksaan ini. Persamaan regresi linier  $Y = a + bX = 7,740 + 0,634 X$ , yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 angka kompensasi maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,634. Dari hasil uji t didapatkan  $7,473 > 2,048$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang memiliki arti jika terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun saran yang diberikan adalah sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan bonus kerja yang diberikan, melakukan pelatihan yang lebih efektif bagi karyawan dan membuka aspek jenjang karir bagi karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor utama dalam asosiasi atau organisasi yang memproduksi barang dagangan dan juga jasa atau usaha adalah SDM. Aset SDM merupakan komponen utama dan memiliki pengaruh besar dalam menentukan pencapaian suatu organisasi. Terlebih lagi, SDM juga memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena SDM memiliki target dan tujuan yang ditentukan oleh sebuah organisasi. Kemajuan dalam dunia bisnis semua akan berhasil dan akan sangat diakui jika ditopang oleh SDM yang berkualitas (Satria et al. 2018).

Sumber daya manusia ini merupakan faktor yang sangat penting dan harus disadari oleh semua tingkatan manajemen yang berada dalam sebuah perusahaan. Karena seperti apapun majunya sebuah teknologi dan berkembang pesatnya informasi atau melimpahnya ketersediaan modal dan bahan baku yang memadai tetapi jika tidak ada sumber daya manusia maka sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Karena terlepas dari seberapa besar tujuan dan rencana sebuah organisasi, tidak ada gunanya jika SDM nya tidak benar-benar fokus (Nasution dan Irawan 2018).

Sumber daya manusia dalam perusahaan, yaitu para karyawan. Karyawan atau tenaga kerja adalah bagian penting dan utama dalam sebuah perusahaan. Karyawan atau tenaga kerja bisa disebut juga sebagai ujung tombak keberhasilan perusahaan (Giyono 2019). Nilai perusahaan dapat meningkat karena adanya kontribusi dari karyawan yang memiliki kinerja yang bagus.

Karena pelaksanaan pekerja merupakan salah satu komponen penting yang menentukan keberhasilan pencapaian suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja dan sering juga disebut *job performance*. Kinerja pekerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian suatu usaha, dimana pekerja yang bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi yang memiliki pilihan untuk menunjukkan tingkat pelaksanaan kerja organisasi dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Ini juga dapat diartikan sebagai makna kinerja seperti apa pun yang dapat dilakukan oleh karyawan. Biasanya, sebagian besar dari pameran memasukkan

komponen dari jumlah hasil, sifat dari hasil dan lebih jauh keidealan hasil, kehadiran dan lebih jauh lagi kapasitas untuk bekerja sama (Robert L. Mathis 2001: 378). Jika persentasinya berkembang, pencapaian suatu organisasi dalam mencapai tujuannya secara positif akan semakin terbuka secara total. Namun apabila terjadi penurunan dalam pelaksanaannya tentu akan merugikan organisasi dan pada saat ini organisasi tidak dapat mempertahankan usahanya (Setiawan 2011: 8).

Salah satu masalah utama yang secara teratur dilihat oleh organisasi adalah cara untuk mengawasi SDM dengan tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan atau tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut. Banyak cara yang harus dilakukan agar eksekusi yang representatif dapat terbangun, salah satunya dengan memberikan remunerasi yang sesuai dan sesuai. Karena pengaturan remunerasi yang tepat dan pantas akan berdampak pada pelaksanaan pekerja (Giyono: 2019). Kompensasi adalah bayaran yang dapat diberikan berupa uang tunai, barang dagangan langsung atau tidak langsung yang diperoleh pekerja sebagai jenis kompensasi yang diberikan oleh organisasi (Hasibuan 2012: 118). Contoh pembayaran dapat berupa pembayaran, hadiah, atau THR sebagai pemberian langsung atau tidak langsung yang diberikan oleh organisasi. Kompensasi tidak hanya signifikan dan merupakan inspirasi utama bagi seseorang untuk berfungsi sebagai pekerja tetapi juga karena kompensasi yang diberikan kepada pekerja mempengaruhi semangat dan kinerja pekerja. Selain itu, jika kompensasi diberikan secara tepat dan akurat, maka akan menawarkan pemenuhan kebutuhan kepada pekerja untuk memberdayakan inspirasi pekerja yang jelas akan sangat menarik dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan cara ini, organisasi hendaknya memiliki pilihan untuk memutuskan kompensasi yang sesuai dan tepat sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih memadai dan lebih produktif (Martinus dan Budiyo 2016).

Dapat disimpulkan secara pasti bahwa tinggi atau rendahnya kinerja pekerja dipengaruhi oleh besarnya kompensasi atau gaji yang mereka peroleh. Juga, mungkin pendekatan yang paling ideal untuk meningkatkan eksekusi representatif adalah dengan menghubungkan pembayaran dengan kemajuan pekerja. Jika program

kompensasi dirasa masuk akal dan serius oleh pekerja, organisasi akan berpikir bahwa lebih mudah untuk menarik karyawan yang setia dan potensial sehingga organisasi dapat mempertahankannya dan dapat mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Puma didirikan oleh Rudolf Dassler yang berlokasi di Jerman.

Dengan seiring berkembangnya zaman, secara bertahap produk Puma laris di pasar dunia, salah satunya adalah di Indonesia khususnya di kota Bandung. Terdapat 4 cabang puma store di kota Bandung yang terletak di mall bagi masyarakat yang tinggal di kota Bandung ataupun yang tinggal di luar kota Bandung.

Yaitu berada di 23 Paskal Shopping Center, Trans Studio Mall Bandung, Puma Outlet Dago, dan Bandung Indah Plaza. Puma Store cabang Bandung Indah Plaza merupakan cabang Puma Store yang pertama di kota Bandung.

Dari tinjauan mendasar yang telah dilakukan oleh peneliti, fenomena terkait dengan pemberian komisi oleh Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza untuk pekerja dapat ditemukan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1** Besarnya Kompensasi Gaji Pokok Karyawan Puma Store Tahun 2019

Jabatan	Kompensasi
Supervisor	Rp. 4.000.000,-
Kasir	Rp. 3.300.000,-
Sales Promotion Boy	Rp. 3.300.000,-
Sales Promotion Girl	Rp. 3.300.000,-
Admin Online	Rp. 3.300.000,-
Crew Gudang	Rp. 3.300.000,-

*Sumber Data : Puma Store BIP*

Pada tabel 1 diatas terlihat bahwa Kerangka kompensasi yang terkandung dalam organisasi ini adalah gaji yang diperoleh dalam satu hari, ditentukan dalam satu bulan dan kompensasi yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan gaji terendah yang diizinkan oleh undang-undang atau UMK (Upah Minium Kota) yaitu berkisar Rp. 3.300.000,- serta KHL (Kebutuhan Hidup Layak ) di kota Bandung berkisar Rp. 2.800.000,-. Tidak ada gaji pokok saja yang diberikan oleh perusahaan puma , ada juga remunerasi lain yang diberikan kepada pekerja

sebagai pendorong semangat bekerja seperti pemberian isentif , tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan mingguan dan juga Tunjangan Hari Raya ( THR ).

Pemberian tambahan seperti pembayaran isentif dapat memberikan penambahan ukuran gaji yang diperoleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Bagaimanapun, penghasilan tambahan yang didapat oleh pekerja mengikuti keuntungan yang diperoleh dari penjualan toko. Berikut ini adalah data pencapaian penjualan di tahun 2019 pada Puma Store cabang Bandung Indah Plaza :

**Tabel 2** Pencapaian Penjualan Puma Store BIP Tahun 2019

Bulan	Target	Persentase Pencapaian Penjualan
Januari	Rp. 350.000.000,-	103.24%
Februari	Rp. 350.000.000,-	93.33%
Maret	Rp. 350.000.000,-	93.86%
April	Rp. 300.000.000,-	84.41%
Mei	Rp. 400.000.000,-	101.93%
Juni	Rp. 400.000.000,-	102.40%
Juli	Rp. 350.000.000,-	95.65%
Agustus	Rp. 350.000.000,-	95.48%
September	Rp. 350.000.000,-	93.45%
Oktober	Rp. 350.000.000,-	87.11%
November	Rp. 350.000.000,-	83.26%
Desember	Rp. 350.000.000,-	87.44%

*Sumber Data : Puma Store BIP*

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 2 terlihat jika kinerja karyawan Puma Store Cabang Bandung pada akhir tahun 2019 ternyata hasilnya tipis. Hal ini terlihat dari tabel di atas bahwa target bisnis bervariasi dari Januari 2019 hingga Desember 2019.

## A. Pokok Permasalahan

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas, topik yang dapat dibuat oleh peneliti kali ini adalah tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza.

### Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan di Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza ?
2. Bagaimanakah kinerja karyawan Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza ?
3. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza ?
4. Apa saja masalah yang ditemui berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza ?
5. Bagaimana penyelesaian masalah yang ditemui berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan di Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza ?

## B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kompensasi yang diberikan di Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza.
4. Untuk mengetahui masalah yang ditemui berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza.
5. Untuk mengetahui Penyelesaian masalah yang ditemui berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza.

## C. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan  
Sebagai salah satu kontribusi bagi organisasi dalam menjalankan dan menilai kompensasi untuk pelaksanaan yang representatif saat ini dan di kemudian hari.
2. Bagi Politeknik Piksi Ganesha  
Hasil dari penelitian ini dapat menambah referensi dan informasi untuk eksplorasi tambahan.
3. Bagi Penulis  
Sebagai salah satu kontribusi untuk meminta perluasan informasi tentang ilmu

administrasi, khususnya yang berkaitan dengan penggajian dan pelaksanaan pekerja serta menyelesaikan salah satu prasyarat untuk mengikuti rapat tugas terakhir.

## 4. Bagi Peneliti Lain

Dapat dimanfaatkan oleh pembaca dalam melakukan penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan dimanfaatkan untuk referensi mengembangkan ilmu pengetahuan.

## KAJIAN ILMIAH

### Kompensasi

#### 1. Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi adalah semua pembayaran yang dapat berupa uang tunai, barang dagangan langsung atau produk yang didapat oleh pekerja sebagai *trade-off* untuk administrasi yang telah diberikan karyawan kepada organisasi (Hasibuan 2013: 118).

#### 2. Jenis – Jenis Kompensasi

Mengutip dari Dessler (2013: 46) yang ditafsirkan oleh Paramita Rahayu bahwa remunerasi memiliki 2 bagian sebagai berikut:

a. Sebuah pembayaran secara langsung, khususnya pembayaran langsung yang didapat oleh karyawan dan memiliki hubungan langsung dengan organisasi sebagai kompensasi dan ditingkatkan atau penghargaan sebagai kompensasi yang didapat oleh pekerja untuk bisnis dan administrasi mereka kepada perwakilan.

b. Pembayaran yang tidak langsung, khususnya imbalan yang didapat oleh karyawan yang tidak memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan mereka, seperti perlindungan, kesejahteraan, biaya pelatihan, cicilan untuk cuti, dll.

#### 3. Tujuan Kompensasi

Mengutip dari Hasibuan ( 2013 : 121) kompensasi mempunyai pengertian sebagai berikut :

Sebuah partisipasi

Dengan pengaturan gaji, akan ada asosiasi konvensional antara bisnis dan pekerja. Di mana karyawan perlu menjalankan tanggung jawab mereka dengan tepat, sementara bisnis atau manajer diharuskan membayar remunerasi sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan ..

b. Pemenuhan pekerjaan

Dengan adanya kompensasi, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan egoisnya

sehingga dapat memenuhi pemenuhan posisi lahan.

c. Akuisisi yang menarik

Program pembayaran yang memikat akan memberikan pendaftaran karyawan yang layak. Dengan memberikan program remunerasi yang menarik, sebenarnya pihak perusahaan ingin merekrut pekerja terencana yang memiliki kapabilitas yang hebat dan memiliki keahlian dan kemampuan yang mumpuni.

d. Motivasi

Dengan memberikan bayaran yang sesuai, sebenarnya perusahaan telah memberikan dorongan dan lebih jauh lagi membangkitkan gairah karyawan untuk memiliki pilihan agar dapat memberikan prestasi terbaik dan menghasilkan profitabilitas kerja yang ideal. Semua bersama-sama untuk membangun inspirasi karyawan, organisasi biasanya memberikan insentif seperti uang tunai atau hadiah, dll.

e. Kesehatan pekerja

Program kompensasi bergantung pada standar yang wajar dan sesuai serta ideal, sehingga tenaga kerja akan lebih terjamin walaupun alasan omzet yang cukup sedikit.

f. Disiplin

Dengan banyaknya kompensasi yang diterima akan membuat pekerja lebih fokus.

g. Dampak serikat pekerja

Kehadiran program kompensasi yang layak akan mempengaruhi pengaturan serikat pekerja dengan tujuan agar karyawan benar-benar dapat fokus pada pekerjaan mereka.

h. Dampak pemerintah

Dengan pelaksanaan program penggajian sesuai undang-undang ketenagakerjaan yang terkait (seperti upah terendah), mediasi pemerintah dapat dihindari secara positif.

**4. Prinsip Pemberian Kompensasi**

Mengutip dari Rivai (2013: 763) remunerasi harus didasarkan pada aturan kewajaran dan sesuai dengan undang-undang kerja. Asasnya adalah sebagai berikut :

a. Asas adil

Asas yang wajar dengan besaran gaji yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan tanggung jawab, pelaksanaan pekerjaan, jenis pekerjaan, kesempatan kerja, tugas, jabatan, dan tentunya memenuhi kebutuhan dari dalam.

b. Asas layak dan wajar

Remunerasi yang didapat oleh perwakilan dapat mengatasi masalah mereka pada tingkat normatif dengan tolok ukur yang relatif spesifik, dan kepastian ukuran gaji bergantung pada pemerintah terkait, gaji terendah yang diizinkan oleh undang-undang

**5. Komponen yang Mempengaruhi Kompensasi**

Sebagaimana diindikasikan oleh Hasibuan (2014: 127) komponen yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga kerja.

b. Kapasitas dan Kesiapan Organisasi.

c. Serikat pekerja

d. Efisiensi Kerja Karyawan

e. Pemerintah dengan Undang –Undang dan Keppres

f. Biaya rata-rata untuk barang-barang kebutuhan pokok

g. Posisi Pekerja

h. Pendidikan dan wawasan kerja

i. Kondisi Moneter Publik

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

**6. Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2012: 86) adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi, yaitu uang tunai yang diberikan setiap bulan kepada pekerja sebagai balas jasa atas komitmen mereka.

b. insentif adalah imbalan yang ditawarkan secara langsung kepada pekerja yang presentasinya dapat diterima dan melampaui pedoman terkait.

c. Fasilitas adalah sarana pendukung yang diberikan oleh organisasi atau asosiasi.

**Kinerja**

**1. Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja menurut Bernardin dan Russel (2013) menyatakan bahwa prestasi atau kinerja merupakan catatan hasil yang didapat dari suatu kapasitas kerja atau latihan tertentu selama jangka waktu tertentu.

**2. Tujuan Penilaian Kinerja**

Ada 2 tujuan mendasar yang melatarbelakangi organisasi untuk memimpin evaluasi presentasi seperti

yang ditunjukkan oleh Rivai (2009: 741), yaitu:

- a. Seorang kepala unit membutuhkan penilaian target dari kinerja karyawan masa lalu yang digunakan untuk menentukan pilihan di bidang SDM di kemudian hari.
  - b. Supervisor membutuhkan perangkat yang memungkinkan untuk membantu pekerja meningkatkan produktivitas mereka, merencanakan pekerjaan, menciptakan kemampuan dan kapasitas untuk kemajuan profesi dan memperkuat sifat hubungan antara kepala unit terkait dan karyawan mereka.
3. Komponen yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simamora (2012: 217), yaitu:

- a. Faktor individu yang terdiri dari kapasitas dan kemampuan, landasan dan sosial ekonomi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari pandangan disposisi, karakter, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor Organisasi yang terdiri dari aset, administrasi, *job design* dan rencana pendudukan dan penghargaan.

## METODE

Dalam pengujian ini prosedur yang digunakan oleh penguji adalah dengan teknik kuantitatif, yaitu suatu strategi yang memberikan penggambaran yang disengaja, dapat diverifikasi, dan tepat melalui metodologi kuantitatif.

Memanfaatkan uji tes statistika yang bertujuan memiliki pilihan untuk menemukan seberapa besar variabel yang dipertimbangkan dan menghasilkan kesimpulan yang akan menjelaskan gambaran tentang objek yang diteliti.

### A. Variabel Operasional

Dalam satu penelitian operasional variabel adalah komponen penelitian yang diidentifikasi dengan faktor-faktor yang terdapat dalam judul penelitian atau yang mencakup dalam paradigma penelitian untuk kesepakatan dengan hasil masalah. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel bebas atau variabel independen

Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel terikat (Sugiarto 2017: 78). Variabel independen dalam pengujian ini adalah kompensasi yang dinyatakan oleh X

#### 2. Variabel terikat atau variabel dependen

Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiarto 2017: 78). Variabel yang diandalkan dalam uji ini adalah kinerja yang dinyatakan oleh Y.

#### 3. Skala pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengujian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur perspektif, perasaan atau pandangan individu atau kumpulan individu tentang fenomena sosial (Sugiyono 2017: 93). Respon untuk setiap hal menggunakan skala likert. Terdapat 5 keputusan dalam skala likert sebagai ilustrasi pada tabel terlampir:

**Tabel 3 Skala Likert**

Skala	Keterangan	Pernyataan positif
1	Sangat Sependapat	5
2	Sependapat	4
3	Kurang sependapat	3

4	Tidak sependapat	2
5	Sangat Tidak Sependapat	1

Sumber Sugiyono ( 2017 : 93 )

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah kumpulan orang-orang yang memiliki ciri-ciri yang khas atau ciri-ciri tertentu dalam derajat yang akan diselidiki (Sugiarto 2017: 134). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pekerja Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza dengan jumlah keseluruhan 30 orang.

### 2. Sampel

Sampel penting untuk populasi yang diambil dengan metode tertentu (Sugiarto 2017: 136). Dalam investigasi ini contoh yang digunakan adalah semua karyawan dari Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza.

## C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyelidikan ini, informasi dilengkapi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam pembahasan data atau informasi yang digunakan dalam penelitian. Ada beberapa strategi yang dapat digunakan dalam memberikan data misalnya studi pustaka, menyampaikan survei kepada responden dan wawancara.

## D. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

- a) Dalam penelitian ini penggambaran atribut responden adalah seluruh karyawan yang bekerja di Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza yang berjumlah 30 orang. Hasil penelitian dari 30 responden contoh digambarkan berdasarkan jenis kelamin responden dan selanjutnya usia responden.

- b). Pengujian penggambaran faktor kompensasi dan kinerja digunakan

untuk mendapatkan gambaran secara garis besar variabel melalui estimasi rata-rata dari setiap variabel.

2. Uji validitas adalah tingkat ketepatan antara data yang benar-benar terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono 2012: 445).
3. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang menggunakan item serupa akan memberikan informasi yang serupa (Sugiyono 2017: 130)
 

Banyak cara atau rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas salah satunya adalah rumus *Cornbach's Alpha*.
4. Uji normalitas bermaksud untuk mengetahui dan melihat apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi dapat disebarluaskan atau tidak. Uji normalitas data dapat menggunakan persamaan *One Example Kolmogrov-Smirnov*.
4. Koefisien korelasi *pearson moment* digunakan untuk menentukan tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat atau untuk menentukan kekuatan atau kekurangan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
5. Koefisien determinasi (R square) adalah kuadrat dari koefisien korelasi. Uji coba koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel bebas (X) mempengaruhi variabel yang terikat (Y).
6. Analisis regresi linier sederhana adalah teknik numerik untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat.

7. Pengujian hipotesis (uji t) merupakan respon sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Sejalan dengan itu, rumusan masalah penelitian biasanya dibuat sebagai kalimat pertanyaan. Dikatakan secara sementara, dengan alasan bahwa tanggapan yang tepat yang diberikan baru didasarkan pada

teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui bermacam-macam pengumpulan informasi atau data (Sugiyono 2017: 93).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Kompensasi Yang Diberikan Di Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza

**Tabel 4** Besarnya Kompensasi atau gaji karyawan Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza

Jabatan	Kompensasi
Supervisor	Rp. 4.000.000,-
Kasir	Rp. 3.300.000,-
<i>Sales Promotion Boy</i>	Rp. 3.300.000,-
<i>Sales Promotion Girl</i>	Rp. 3.300.000,-
<i>Admin Online</i>	Rp. 3.300.000,-
<i>Crew Gudang</i>	Rp. 3.300.000,-

*Sumber Data : Puma Store cabang BIP*

Dari tabel 4 tersebut diatas dapat terlihat bahwa dalam sistem pemberian kompensasi gaji pokok dalam rentang waktu satu bulan. Perusahaan atau organisasi memberikan Gaji pokok merujuk pada Undang – Undang yaitu Upah Minimum Kota ( UMR ) sekitar Rp. 3.300.000,- serta Kebutuhan Hidup Layak (KHL ) di kota Bandung yaitu sekitar Rp. 2.800.000,-. Selain gaji pokok terdapat tunjangan lain yang ikut disertakan seperti pemberian bonus atau insentif. Insentif didapatkan karyawan apabila toko mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi dari target setiap bulannya yaitu sebesar 1% dari pencapaian setiap

pekerja. Tidak hanya insentif, pekerja juga mendapatkan jaminan kesehatan dengan nilai Rp. 150.000,- untuk memberikan jaminan kesehatan apabila pekerja menderita gangguan kesehatan. Pemberian jaminan makanan yaitu Rp. 20.000,- setiap hari, pemberian jaminan mingguan sebesar Rp. 30.000,- diberikan per minggunya, juga mendapat jaminan THR ( Tunjangan Hari Raya ) yang jumlah nominalnya yaitu senilai 2 kali komisi yang didapatkan. Dan untuk *crew* gudang hanya diberi gaji pokok, tunjangan kesehatan, tunjangan makan, tunjangan mingguan, serta tunjangan hari raya (THR).

### 2. Kinerja Karyawan Puma Store Bandung Indah Plaza

**Tabel 5** Pencapaian Penjualan Puma Store BIP Tahun 2019

Bulan	Target	Persentase Pencapaian Penjualan
Januari	Rp. 350.000.000,-	103.24%
Februari	Rp. 350.000.000,-	93.33%
Maret	Rp. 350.000.000,-	93.86%
April	Rp. 300.000.000,-	84.41%
Mei	Rp. 400.000.000,-	101.93%
Juni	Rp. 400.000.000,-	102.40%
Juli	Rp. 350.000.000,-	95.65%
Agustus	Rp. 350.000.000,-	95.48%
September	Rp. 350.000.000,-	93.45%
Oktober	Rp. 350.000.000,-	87.11%
November	Rp. 350.000.000,-	83.26%
Desember	Rp. 350.000.000,-	87,44%

Dari tabel 5 di atas, terlihat bahwa kinerja karyawan Puma Store Cabang Bandung Indah



menjelang akhir tahun 2019 bersifat tidak tetap atau fluktuatif. Ditemukan pada tabel di atas bahwa tingkat target bisnis berubah dari Januari hingga Desember 2019. Jelas ini tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 100% secara konsisten. Jika dilihat dari persentasenya pada bulan Januari pencapaian penjualan sudah melebihi target yaitu 103% dengan penjualan sebesar Rp. 361.347.250,-. Tetapi bulan Februari persentase pencapaian penjualan menurun menjadi 93.33% dengan nilai Rp. 326.660.000,-. Pada Maret persentase penjualan naik menjadi 93.86% dengan penjualan sebesar Rp. 328.543.750,-. Pada Bulan April pencapaian penjualan menurun kembali, dengan persentasenya 84.41% dan penjualannya sebesar Rp. 253.236.600,-. Pencapaian penjualan mengalami peningkatan, yaitu pada bulan Mei dengan persentase 101.93% penjualan sebesar Rp. 407.744.900,-. Bulan Juni persentase 102.40% dan penjualan sebesar Rp. 409.619.270,-, Bulan Juli mengalami penurunan kembali dengan persentase 95.65% dan penjualan sebesar Rp. 334.752.650,-. Bulan Agustus menjadi 95.48% dengan penjualan sebesar Rp. 334.191.250. Pada bulan September menjadi 93.45% dengan penjualan sebesar Rp. 327.100.700,-, bulan Oktober menjadi 87.11% dengan penjualan sebesar Rp. 304.893.600,-, bulan November menjadi 83.26% dengan penjualan sebesar Rp. 291.439.300,-, hal tersebut disebabkan oleh menurunnya daya beli konsumen atau masyarakat sehingga jumlah persentase penjualan lebih rendah dari tahun sebelumnya.

2) Analisis Deskripsi Untuk Variabel Kompensasi Dan Kinerja

**Tabel 8** Deskripsi Variabel Kompensasi

Indikator	Mean
Ukuran gaji yang diperoleh sesuai dengan tenaga yang diberikan kepada perusahaan	4,00
Ada imbalan yang diperoleh dengan waktu kerja yang tepat	3,83
Organisasi selalu memenuhi sarana dan pra sarana kantor yang	4,30

Untuk indikator kompensasi yang paling besar nilainya adalah 4,33 yaitu komponen pada nomor 4.

**Tabel 9** Deskripsi Variabel

Indikator	Mean
Saya biasanya dapat mengelola pekerjaan saya dengan kualitas yang diinginkan oleh kantor	4,30
Saya dapat menyelesaikan produksi sesuai dengan yang diinginkan kantor	4,13
Saya selalu disiplin dalam segala hal	4,00
Saya pasti cermat dan akurat dalam penyelesaian pekerjaan	4,23
Saya selalu berkomitmen dan bertanggungjawab untuk semua hasil pekerjaan saya	4,20

*Sumber : Diolah oleh penulis*

Berdasarkan tabel 9, cenderung terlihat bahwa skor rata-rata yang paling tinggi adalah pekerja yang secara konsisten mengelola pekerjaan sesuai kualitas yang diinginkan oleh organisasi dengan rata-rata nilai 4,30 dan paling sedikit mencapai target dengan skor rata-rata sebesar 4.10

b). Uji Validitas

**Tabel 10** Tes Uji Validitas Variabel Kompensasi

Hasil Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

1) Karakteristik Responden

a) Jenis Kelamin

**Tabel 6** Karakteristik Responden

Gender	Total	%
Pria	17	56,7%
Wanita	13	43,3%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Diolah oleh penulis*

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa 5 dari 30 responden berada pada range usia 30 tahun – 39 tahun dan nilainya adalah 17%. 21 responden dengan nilai persentase 70% terletak

Butir Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
1	0,891**	0,361	Valid
2	0,904**	0,361	Valid
3	0,856**	0,361	Valid
4	0,792**	0,361	Valid

5	0,787**	0,361	Valid
---	---------	-------	-------

Sumber : Diolah oleh penulis

**Tabel 11** Hasil Tes Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
1	0,809**	0,361	Valid
2	0,773**	0,361	Valid
3	0,872**	0,361	Valid
4	0,857**	0,361	Valid
5	0,842**	0,361	Valid

Sumber ; diolah oleh penulis

Dari tabel 10 dan tabel 11 diperoleh jika semua nomor pertanyaan yang terdapat dalam variabel kompensasi juga variabel kinerja memperoleh skor  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yaitu  $r_{hitung}$  yang mana nilainya lebih besar daripada 0,361 oleh karena itu semua pertanyaan disimpulkan valid.

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 12** Nilai dari Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	5

Sumber: Data SPSS 26.0

Terlihat pada tabel 12 diatas jika jika kuesioner dinyatakan reliabel karena nilai 0,896 > 0,60.

**Tabel 13** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53822430
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.119
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data SPSS 26.0

Pada tabel 14 bisa kita dapatkan ternyata angka Sig. Di kolom *kolmogorov-Smirnov* mempunyai nilai 0,200. Jadi kita bisa memperoleh kesimpulan jika penyebaran data dari peneliti bersifat normal sebab nilai *Kolmogorov-Smirnov* yaitu 0,200 > 0,05. Artinya jika semua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal .

d. Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

**Tabel 15** Hasil Korelasi Pearson Product

Correlations			
		kompensasi	kinerja
kompensasi	Pearson Correlation	1	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
kinerja	Pearson Correlation	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Sumber: Data SPSS 26.0

Dari tabel 15 didapatkan hasil korelasi pearson product moment diperoleh angka 0,816. Ini menandakan jika ternyata kompensasi berhubungan secara baik atau positif terhadap kinerja karyawan serta memiliki range pada hubungan sangat kuat. Dan masuk dalam range atau tingkat sangat kuat sebab angka korelasi yaitu 0,816 terletak di interval 0,80-1,00.

s jika dapat unyai

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Artinya apabila nilai dari variabel kompensasi meningkat maka

e. Koefisien Determinasi  
**Tabel 16** Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>a</sup>	.666	.654	1.56545

a. Predictors: (Constant), kompensasi  
 b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 16, angka atau nilai koefisien determinasi yang diwakilkan oleh *R Square* yaitu 0,666 atau sebesar 66,6%. Ini artinya yaitu kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,6% sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi dengan faktor lain yang tentunya tidak diteliti dalam penelitian ini.

f. Analisis Regresi Linier Sederhana  
**Tabel 17** Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.740	1.780		4.349	.000
kompensasi	.634	.085	.816	7.473	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data SPSS 26.0

Dari hasil perhitungan tabel 17 maka dapat dibentuk persamaan regresi  $Y = 7,740 + 0,634$

X. Yang memiliki arti sebagai berikut:

a= Angka konstanta (a) nilainya sebesar 7,740 artinya jika kompensasi (X) nilainya tidak ada atau 0 dengan demikian kinerja (Y) mempunyai nilai atau angka positif yakni sebesar 7.740.

b= Angka koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,634 artinya bahwa setiap penambahan 1% kompensasi (X) maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,634.

kinerja karyawan akan ikut meningkat juga.

g. Uji Hipotesis atau Uji t

**Tabel 18** Hasil Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.740	1.780		4.349	.00
kompensasi	.634	.085	.816	7.473	.00

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data SPSS 26.0

Dapat dilihat pada tabel 18 jika nilai atau angka thitung pada variabel kompensasi atau variabel X memiliki nilai 7,473 serta nilai atau angka signifikansi atau Sig 0,00. Nilai atau angka signifikan tersebut lebih kecil dari 0,025 serta nilai thitung > ttabel 7,473 > 2,048. Dengan demikian bisa diartikan jika Ho ditolak atau tidak diterima tetapi Ha diterima atau tidak ditolak. Kesimpulannya berarti kompensasi (X) memiliki berpengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja (Y).

### 3. Masalah Atau Hal Yang Berhubungan Dengan Kompensasi Dan Kinerja Karyawan Pada Puma Store Bandung Indah Plaza

- A. Program discount yang jarang, sehingga konsumen lebih memilih belanja pada store lain sehingga daya beli konsumen atau masyarakat yang melemah menyebabkan menurunnya persentase penjualan, insentif dan kinerja atau prestasi karyawan.
- B. Kurang efektifnya *training knowledge* yang berpengaruh pada kinerja karyawan

- C. Faktor lingkungan internal store, fasilitas yang ada yang kurang memadai. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahkan kinerja pegawai.

#### 4. Upaya Pemecahan Masalah Terkait Dengan Kompensasi Dan Kinerja Karyawan Pada Puma Store Bandung Indah Plaza

- A. Mengembangkan program discount dan meningkatkan strategi pemasaran menjadi lebih baik dari sebelumnya agar dapat menarik konsumen sehingga penjualan terus meningkat.
- B. Mengembangkan program *training* knowledge yang lebih efektif dari sebelumnya
- C. Fasilitas dalam store yang harus diperbaharui agar kinerja karyawan juga meningkat.

#### SIMPULAN

1. Kompensasi yang diberikan Puma Store cabang Bandung Indah Plaza ini termasuk dalam kelompok tinggi. Gaji pokok yang dibayarkan perusahaan sesuai atau sudah tepat dengan UMK atau Upah Minimum Kota yaitu sebesar Rp. 3.300.000,- serta Kebutuhan Hidup Layak ( KHL ) kota Bandung sebesar Rp. 2.800.000,-. Selain gaji pokok yang dibayarkan kepada karyawan terdapat begitupun dengan tunjangan lain yang dibayarkan seperti berupa bonus, intensif, tunjangan kesehatan, tunjangan makan di setiap hari, tunjangan mingguan di setiap minggunya, dan juga mendapatkan THR atau Tunjangan Hari Raya yang nilainya atau besarnya adalah 2 kali lebih banyak dari komisi yang didapatkan.
2. Kinerja dari karyawan Puma Store cabang Bandung Indah Plaza ini ada dalam klasifikasi atau golongan yang cukup tinggi, menyiratkan bahwa pekerja saat mereka bekerja sesuai dengan SOP, kualitas, kedisiplinan, dan juga sesuai dengan tugas atau tanggung jawab yang perusahaan inginkan. Jika dilihat dari nilai rata-rata skor indikator yang paling tinggi, penanda skor yang paling

menonjol adalah karyawan atau pekerja secara konsisten mengelola pekerjaan sesuai kualitas yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

3. Dari data yang diperoleh berdasarkan nilai koefisien determinasi, *R square* 0,666 atau 66,6%, sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi

mempengaruhi kinerja atau prestasi karyawan memiliki nilai 66,6%, dan nilai 33,4% adalah dipengaruhi dengan hal – hali lain atau faktor – faktor lain belum diteliti atau tidak diteliti. Hal ini dikarenakan kompensasi yang meliputi gaji, insentif, serta tunjangan yang diterima karyawan sudah sama dengan yang diinginkan sehingga dapat mendorong kinerja para karyawan Puma Store cabang Bandung Indah Plaza menjadilebih baik.

4. Masalah – masalah yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karya pada Puma Store cabang Bandung Indah Plaza yaitu Program discount yang jarang, sehingga konsumen lebih memilih belanja pada store lain sehingga daya beli konsumen atau masyarakat melemah dan menyebabkan menurunnya persentase penjualan, insentif dan kinerja karyawan, kurang efektifnya *training knowledge* pada karyawan, dan faktor lingkungan internal store, fasilitas yang ada yang kurang memadai.
5. Upaya pemecahan masalah terkait dengan kompensasi dan kinerja karyawan pada Puma Store cabang Bandung Indah Plaza yaitu Mengembangkan program discount dan meningkatkan strategi pemasaran menjadi lebih baik dari sebelumnya agar dapat menarik konsumen sehingga penjualan terus

meningkat, mengembangkan program *training knowledge* yang lebih efektif dari sebelumnya, dan fasilitas dalam store yang harus diperbaharui agar kinerja karyawan juga meningkat.

#### Saran

- a. Perusahaan ada baiknya supaya fokus pada pemberian penghargaan atau reward yang diberikan kepada pekerja atau karyawan yang bekerja di Puma Store Cabang Bandung Indah Plaza, sehingga pelaksanaan kinerja pekerja dapat berjalan lebih baik sehingga sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Dari nilai penghitungan rata-rata pada variabel kompensasi, tepatnya pada nilai indikator bonus yang memiliki nilai rata-rata paling minimal jika dibandingkan dengan nilai pada indikator lainnya.

- b. Agar perusahaan atau organisasi mengadakan *training* yang sangat efektif pada karyawan serta disesuaikan dengan posisi dan jabatan karyawan, sehingga akan dapat menjadi acuan atau pedoman penilaian kerja untuk karyawan yang dirasa lebih tepat dan adil. Berdasarkan perolehan angka rata-rata untuk variabel kinerja yaitu untuk indikator ketepatan waktu didapatkan angka rata – rata paling minimum apabila dibandingkan oleh indikator selain ketepatan waktu.
- c. Dan pihak perusahaan juga sebaiknya lebih membuka aspek terhadap jenjang karir bagi karyawan, sehingga nantinya karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya dan akan berdampak baik bagi perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H., and J. E. A. Russel. 2013. *Human Resource Management*. Sixth Edit. New York: McGrawHill.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*. Edisi Ketu. Jakarta: Alih Basaha Paramita Rahayu.
- Giyono. 2019. “ *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Abc Karanganyar.* ” 19:495–501.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen SDM*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Drs. H. S. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. 2014: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. 2013. *Manajemen Sumber daya*



- Mathis, R., and J. Jackson. 2006.  
*Human Resource Management.* New  
Jersey: Prentice Hall Inc.
- Satriadi, Sari Wahyunie, Charly  
Marlinda, and Imran  
Ilyas. 2018. "*Pengaruh  
Kompensasi Terhadap  
Semangat Kerja  
Karyawan Ramayana*
- Simamora, Henry. 2012.  
*Akutansi Manajemen.*  
Jakarta: Star Gate  
Publisher.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2018.  
*Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif,  
Dan R&D.* Bandung:  
Alfabeta.