

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT J.CO DONUTS & COFFEE BSD SQUARE TANGERANG  
SELATAN**

**Randhy Agusemento**  
[dosen01619@unpam.ac.id](mailto:dosen01619@unpam.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan kinerja karyawan pada PT J.CO Donuts & Coffee BSD Square serta untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT J.CO Donuts & Coffee BSD Square Tangerang Selatan.

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif dan pengumpulan data dengan teknik kuesioner. Metode penentuan jumlah sampel dengan teknik sampel jenuh diperoleh sampel sebanyak 61 pegawai. Metode analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi yang telah dilakukan pada PT. J. Co Donuts & Coffee Cabang BSD Square sudah baik, yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 121 atau 16,5% dan jawaban Setuju (S) sebanyak 487 atau 66,5%, dengan skor rata-rata penilaian Kompensasi sebesar 3,98 atau dalam kategori baik. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja yang telah dilakukan oleh PT. J. Co Donuts & Coffee Cabang BSD Square sudah baik, yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 111 atau 18,2% dan jawaban Setuju (S) sebanyak 410 atau 67,2%, dengan skor rata-rata penilaian Kinerja sebesar 4,03 atau dalam kategori baik. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. J. Co Donuts & Coffee Cabang BSD Square, dibuktikan dengan  $t_{hitung} 4,944 > t_{tabel} 2,001$ . Melalui uji Koefisien Korelasi, Kompensasi mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat korelasi yang sedang, dibuktikan dengan nilai *Coefficient* Kompensasi sebesar 0,541. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,293 atau 29,3%. Artinya 29,3% tingkat Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Kompensasi. Sedangkan 70,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine how the compensation and performance of employees at PT J.CO Donuts & Coffee BSD Square and to determine the effect of Compensation on Employee Performance at PT J.CO Donuts & Coffee BSD Square South Tangerang.*

*The research method used in this study is a quantitative associative method and data collection by questionnaire technique. Method of determining the number of samples with saturated sample technique obtained a sample of 61 employees. Data analysis methods with validity, reliability, simple linear regression equations, coefficient of correlation analysis, coefficient of determination and significance test.*

*Based on the research it can be concluded that the compensation that has been done at PT. J. Co Donuts & Coffee BSD Square Branch is good, who answered Very Agree (SS) as much as 121 or 16.5% and the answer Agree (S) as much as 487 or 66.5%, with an average score of Compensation assessment of 3, 98 or in either category. Based on the research it can be concluded that the performance that has been carried out by PT. J. Co Donuts & Coffee Branch BSD Square is good, who answered Very Agree (SS) as much as 111 or 18.2% and the answer Agree (S) as much as 410 or 67.2%, with an average score of Performance rating of 4, 03 or in either category. Based on the research it can be concluded that there is a positive and significant influence between Compensation (X) on Employee Performance (Y) at PT. J. Co Donuts & Coffee BSD Square Branch, evidenced by  $t_{count} 4,944 > t_{table} 2,001$ . Through the Correlation Coefficient test, Compensation has a positive relationship with the rank of the correlation being, as evidenced by the Compensation Coefficient of 0.541. Based on the calculation of the coefficient of determination obtained  $R^2$  values of 0.293 or 29.3%. This means that 29.3% of the level of Employee Performance is influenced by the compensation variable. While 70.7% is influenced by other factors not examined.*

**Keywords: Compensation and Employee Performance**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

Untuk mempertahankan karyawannya, perusahaan harusnya menyadari bahwa semakin lama semakin bertambahnya kebutuhan para karyawan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan (motivasi) para karyawannya, dengan cara tidak hanya dengan pemberian kompensasi secara langsung, namun juga perusahaan diusahakan memberikan kompensasi secara tidak langsung.

Salah satu perusahaan yang tidak hanya memberikan kompensasi langsung (gaji), tetapi juga memberikan kompensasi tidak langsung, yaitu PT J.CO Donuts & Coffee. PT J.CO Donuts & Coffee merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi makanan dan minuman khususnya donat dan kopi ini adalah perusahaan yang sangat menyadari pentingnya karyawan untuk membantu tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan. Untuk itu, diperlukan karyawan yang memiliki motivasi tinggi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seperti yang sudah disampaikan sebelumnya, untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT J.CO Donuts & Coffee tidak hanya memberikan gaji. Selain penetapan gaji karyawan (kompensasi finansial langsung), PT J.CO Donuts & Coffee juga memberikan kompensasi lainnya seperti tunjangan hari raya, asuransi, fasilitas, dan bonus tahunan (kompensasi finansial tidak langsung), tunjangan karyawan PT J.CO Donuts & Coffee BSD

Square yang terbilang masih cukup kecil dan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian yang khusus dari pihak perusahaan. Karena peningkatan produktivitas karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya tanpa ada peran dari perusahaan dan usaha dari karyawan itu sendiri. Demikian juga yang dilakukan oleh PT J.CO Donuts & Coffee BSD Square.

PT J.CO Donuts & Coffee BSD berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawannya melalui Pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung, karena adanya keyakinan dari perusahaan tentang adanya hubungan keterkaitan yang kuat antara pemberian kompensasi terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Namun kompensasi, produktivitas kerja karyawan menurun dari bulan ke bulan dan jarang sekali mencapai jumlah standar yang ditetapkan perusahaan, yaitu 40.000/bln.

Dengan melihat data-data yang ada diatas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian di PT. J.CO Donuts & Coffee BSD Square tanggerang selatan dan mencari tahu dan memecahkan apa masalahnya, sebab kalau tidak dipecahkan perusahaan tidak akan mengetahui penyebab rendahnya tingka produktivitas pada PT. J.CO Donuts & Coffee BSD Square, perusahaan terhambat dalam mencapai tujuannya, dan tidak ada keseimbangan dalam proses produktivitas.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada pada PT. J.CO Donuts & Coffee BSD Square sebagai berikut:

1. Sistem pemberian insentif jarang di berikan perusahaan ke pegawai.
2. terjadinya kecemburuan antara pegawai lama dan pegawai baru dalam pemberian gaji
3. Pegawai belum maksimal dalam kerjasama mengerjakan suatu pekerjaan.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasyang telah diberikan organisasi.
5. Kinerja Pegawai dirasa belum optimal dalam melaksanakan tugas
6. Menurunnya kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi pada PT J.CO Donuts & Coffee BSD Square?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT J.CO Donuts & Coffee BSD Square?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT J.CO Donut & Coffee BSD Square?

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan kinerjanya terhadap perusahaan, dan perusahaan tersebut memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi juga memberikan arti penting bagi karyawan dan individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka antara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Yusuf, (2015: 236) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.

Berdasarkan pengertian kompensasi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Kompensasi merupakan salah satu alasan penting bagi sebagian besar karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan diperolehnya kompensasi yang jelas dan adil, maka hal ini dengan sendirinya karyawan akan bekerja lebih baik lagi, sehingga diharapkan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih dari perusahaan.

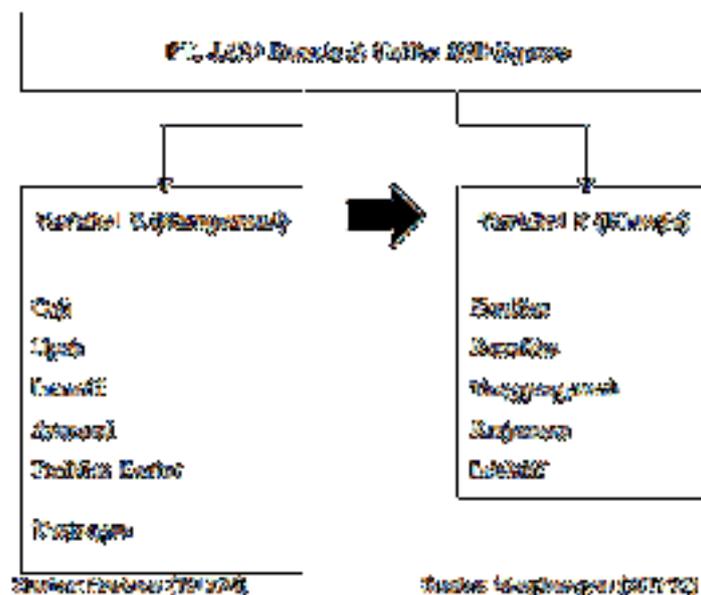
**B. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2012:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Veitzhal Rivai (2011:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**C. Kerangka Berfikir**



**Gambar: 2.1 Kerangka Berfikir**

#### D. Hipotesis Penelitian

$H_0 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada PT J.CO Donuts & Coffee BSD Square.

$H_a = 0$  : Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. J.CO Donuts & Coffee BSD Square.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti atau penulis mengambil lokasi penelitian pada PT J.CO Donuts & Coffee cabang BSD Square yang beralamat di BSD Square 1<sup>st</sup> Floor Jl. Kapt. Subianto Joyohadikusumo, Serpong, Tangerang Selatan - Banten.

Ditinjau dari permasalahan yang diteliti, yaitu penilaian kinerja keuangan selama beberapa kurun waktu, yang berkaitan dengan data mentah yang diperoleh dalam bentuk laporan keuangan atau data yang berupa angka-angka maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *Kuantitatif* dengan teknik analisis *deskriptif*.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT J. Co Donuts & Coffee cabang BSD Square yang berjumlah 61 orang.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di *Non-Probability Sampling*. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti, yaitu sebanyak 61 karyawan.

Dalam Melakukan Penelitian Penulis Menggunakan Metode Analisis Data Uji Validitas Uji Reliabilitas Koefisien Korelasi (*Product Moment*), Koefisien Determinasi (KD), Uji Signifikan, Regresi Linier Sederhana

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

$$r = \frac{n\sum Xi.Xt - \sum Xi.\sum Xt}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n\sum Xt^2 - (\sum Xt)^2\}}}$$

$$r = \frac{4.804}{\sqrt{65.337.020}}$$

$$r = \frac{4.804}{8.083,13}$$

$$r = 0,594$$

Dengan demikian, karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,594 > 0,252$ ) sehingga disimpulkan bahwa butir pernyataan pada no. 1 variabel X (Kompensasi) dapat dikatakan valid. Dan perhitungan butir selanjutnya dapat dihitung dengan cara yang sama.

**Tabel 4.1**

**Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X)**

Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,594	0,252	Valid
2	0,588	0,252	Valid
3	0,355	0,252	Valid
4	0,484	0,252	Valid
5	0,559	0,252	Valid
6	0,394	0,252	Valid

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
7	0,482	0,252	Valid
8	0,586	0,252	Valid
9	0,444	0,252	Valid
10	0,551	0,252	Valid
11	0,406	0,252	Valid
12	0,404	0,252	Valid

Sumber: Data olahan kuesioner, 2019

a. Validitas Y (Kinerja)

$$r = \frac{n\sum X_i \cdot X_t - \sum X_i \cdot \sum X_t}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum X_t^2 - (\sum X_t)^2\}}}$$

$$r = \frac{3.462}{\sqrt{43.248.676}}$$

$$r = \frac{3.462}{6.576,37}$$

$$r = 0,526$$

Tabel 4.2

Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,526	0,252	Valid
2	0,644	0,252	Valid
3	0,449	0,252	Valid
4	0,521	0,252	Valid
5	0,569	0,252	Valid
6	0,562	0,252	Valid
7	0,617	0,252	Valid
8	0,602	0,252	Valid
9	0,498	0,252	Valid
10	0,531	0,252	Valid

Sumber: Data olahan kuesioner, 2019

2. Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas X (Kompensasi)

Untuk mengukur sejauh mana instrumen mampu diandalkan atau dipercaya dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

1) Menghitung varians skor setiap butir pernyataan dengan rumus:

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Contoh perhitungan varians butir pernyataan nomer 1

Diketahui:

$$\sum X_i = 256$$

$$\sum X_i^2 = 1.098$$

$$n = 61$$

Jawab:

$$S_1 = \frac{1.098 - \frac{(256)^2}{61}}{61}$$

$$S_1 = \frac{1.098 - 1.074,36}{61}$$

$$S_1 = \frac{23,64}{61}$$

$$S_i = 0,388$$

Perhitungan varians butir pernyataan selanjutnya dapat dihitung dengan cara yang sama.

- 2) Menghitung jumlah varians skor butir pernyataan:

$$\Sigma Si = Si_1 + Si_2 + Si_3 + \dots Si_n$$

Jawab:

$$\Sigma Si = 0,388 + 0,295 + 0,276 + 0,338 + 0,456 + 0,463 + 0,442 + 0,318 + 0,331 + 0,338 + 0,322 + 0,324$$

$$\Sigma Si = 4,290$$

- 3) Menghitung varians total dengan rumus:

$$St = \frac{\Sigma Xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n}$$

Jawab:

$$St = \frac{139.946 - \frac{(2.914)^2}{61}}{61}$$

$$St = \frac{139.946 - 139.203,21}{61}$$

$$St = \frac{642,79}{61}$$

$$St = 12,177$$

- 4) Menghitung nilai koefisien reliabilitas metode *Cronbach Alfa* dengan rumus:

$$r_{ca} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\Sigma Si}{St} \right]$$

Jawab:

$$r_{ca} = \left[ \frac{12}{12-1} \right] \left[ 1 - \frac{4,290}{12,177} \right]$$

$$r_{ca} = \left[ \frac{12}{11} \right] [1 - 0,352]$$

$$r_{ca} = (1,091) (0,648)$$

$$r_{ca} = 0,707$$

Dengan demikian rumus *Cronbach Alfa* diatas, maka penulis dapat mengetahui nilai reliabilitas instrument Variabel X (Kompensasi) yaitu  $r_{ca} = 0,707$ . Nilai reliabilitas suatu instrument dikatakan reliable apabila *Cutoff* 0,60. Dengan *Cronbach Alfa* tersebut, maka instrument Variabel X (Kompensasi) dinyatakan reliable, karena 0,707 lebih besar dari 0,60.

#### b. Reliabilitas Y (Kinerja)

Untuk mengukur sejauh mana instrumen mampu diandalkan atau dipercaya dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

- 1) Menghitung varians skor setiap butir pernyataan dengan rumus:

$$Si = \frac{\Sigma Xi^2 - \frac{(\Sigma Xi)^2}{n}}{n}$$

Contoh perhitungan varians butir pernyataan nomer 1

Diketahui:

$$\Sigma Xi = 264$$

$$\Sigma Xi^2 = 1.162$$

$$n = 61$$

Jawab:

$$S_i = \frac{1.162 - \frac{(264)^2}{61}}{61}$$

$$S_i = \frac{1.162 - 1.142,56}{61}$$

$$S_i = \frac{19,443}{61}$$

$$S_i = \mathbf{0,319}$$

Perhitungan varians butir pernyataan selanjutnya dapat dihitung dengan cara yang sama.

- 2) Menghitung jumlah varians skor butir pernyataan:

$$\Sigma Si = Si_1 + Si_2 + Si_3 + \dots Si_n$$

Jawab:

$$\Sigma Si = 0,319 + 0,298 + 0,272 + 0,262 + 0,453 + 0,378 + 0,454 + 0,245 + 0,191 + 0,364$$

$$\Sigma Si = \mathbf{3,237}$$

- 3) Menghitung varians total dengan rumus:

$$St = \frac{\Sigma Xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n}$$

Jawab:

$$St = \frac{99.482 - \frac{(2.456)^2}{61}}{61}$$

$$St = \frac{99.482 - 98.884,20}{61}$$

$$St = \frac{597,803}{61}$$

$$St = \mathbf{9,800}$$

- 4) Menghitung nilai koefisien reliabilitas metode *Cronbach Alfa* dengan rumus:

$$r_{ca} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\Sigma Si}{St} \right]$$

Jawab:

$$r_{ca} = \left[ \frac{10}{10-1} \right] \left[ 1 - \frac{3,237}{9,800} \right]$$

$$r_{ca} = \left[ \frac{10}{9} \right] [1 - 0,319]$$

$$r_{ca} = (1,11) (0,681)$$

$$r_{ca} = \mathbf{0,756}$$

Dengan demikian rumus *Cronbach Alfa* di atas, maka penulis dapat mengetahui nilai reliabilitas instrument Variabel Y (Kinerja) yaitu  $r_{ca} = 0,756$ . Nilai reliabilitas suatu instrument dikatakan reliable apabila *Cutoff* 0,60. Dengan *Cronbach Alfa* tersebut, maka instrument Variabel X (Kinerja) dinyatakan reliable, karena 0,756 lebih besar dari 0,60.

## B. Pembahasan

### 1. Presentase Kuesioner X (Disiplin)

Disiplin pada PT J. Co Donuts & Coffee cabang BSD Square mendapat respon sangat baik, dengan ini penulis menyimpulkan bahwa hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 61 karyawan dengan 12 pernyataan, yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 121 atau 16,5%, “Setuju” sebanyak 487 atau 66,5%, Ragu-ragu” sebanyak 113

atau 15,4% , “Tidak Setuju” sebanyak 11 atau 1,5%, sedangkan “Sangat Tidak Setuju” NIHIL.

Secara keseluruhan variabel Kompensasi diperoleh rata-rata sebesar 3,98 atau dalam kategori baik. Dari keenam indikator di atas, dapat diketahui bahwa indikator gaji (pernyataan no 1) mendapatkan penilaian tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,20 (baik), sedangkan indikator upah insentif (pernyataan no 6) mendapatkan penilaian terendah dengan nilai rata-rata 3,72 (baik).

## 2. Presentase Kuesioner Y (Kinerja)

Kinerja pada PT J. Co Donuts & Coffee cabang BSD Square mendapat respon sangat baik, dengan ini penulis menyimpulkan bahwa hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 61 karyawan dengan 10 pernyataan, yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 111 atau 18,2% , “Setuju” sebanyak 410 atau 67,2%, “Ragu-ragu” sebanyak 83 atau 13,6%, “Tidak Setuju” sebanyak 6 atau 1,0%, sedangkan “Sangat Tidak Setuju” NIHIL.

Secara keseluruhan variabel Kinerja diperoleh rata-rata sebesar 4,03 atau dalam kategori baik. Dari kelima indikator di atas, dapat diketahui bahwa indikator kualitas kerja (pernyataan no 1) mendapatkan penilaian tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,30 (sangat baik), sedangkan indikator tanggungjawab (pernyataan no 6) mendapatkan penilaian terendah dengan nilai rata-rata sebesar 3,69 (baik).

## 3. Persamaan Regresi Linear Sederhana

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

$$b = \frac{61(117.685) - (2.914)(2.456)}{61(139.946) - (2.914)^2}$$

$$b = \frac{7.178.785 - 7.156.784}{8.536.706 - 8.491.396}$$

$$b = \frac{22.001}{45.310}$$

$$b = 0,486$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - \frac{b\sum x}{n}$$

$$a = \frac{2.456}{61} - \frac{(0,486)(2.914)}{61}$$

$$a = 40.262 - 23.196$$

$$a = 17,067$$

Maka:

$$\hat{Y} = 17,067 + 0,486X$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi linear yang berbentuk  $\hat{Y} = 17,067 + 0,486X$ . Dari persamaan terlihat bahwa koefisien b bernilai positif, ini menunjukkan bahwa perubahan Kinerja (Y) searah dengan perubahan Kompensasi (X). Jadi nilai Kinerja (Y) akan meningkat jika Kompensasi (X) meningkat, sebaliknya nilai Kinerja (Y) akan menurun jika Kompensasi (X) menurun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja PT J. Co Donuts & Coffee cabang BSD Square. Dalam regresi linear sederhana di dapat  $Y = 17,067 + 0,486X$ , artinya jika Kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkat Kinerja sebesar 0,486 satuan. Dan sebaliknya jika Kompensasi menurun 1 satuan maka akan

menurunkan Kinerja sebesar 0,480 satuan. Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa variabel Kinerja (Y) searah atau berbanding lurus atau searah terhadap naiknya variabel Kompensasi (X). Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dengan variabel Kinerja PT J. Co Donuts & Coffee cabang BSD Square.

#### 4. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xixt) - (\sum xi)(\sum xt)}{\sqrt{\{n(\sum xi^2) - (\sum xi)^2\}\{n(\sum yt^2) - (\sum yt)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{61(117.685) - (2.914)(2.456)}{\sqrt{\{61(139.946) - (2.914)^2\}\{61(99.482) - (2.456)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{7.178.785 - 7.156.784}{\sqrt{(8.536.706 - 8.491.396)(6.068.402 - 6.031.936)}}$$

$$r_{xy} = \frac{22.001}{\sqrt{(45.310)(36.466)}}$$

$$r_{xy} = \frac{22.001}{\sqrt{1.652.274.460}}$$

$$r_{xy} = \frac{22.001}{40.648,18}$$

$$r_{xy} = 0,541$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* didapat nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,541. Sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi hal ini menunjukkan bahwa nilai korelasi antara Kompensasi terhadap Kinerja sebesar 0,541 yang artinya terdapat hubungan yang sedang antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja (Y) PT J. Co Donuts & Coffee cabang BSD Square.

#### 5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) dengan menggunakan koefisien determinasi yaitu:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Diketahui:

$$r_{xy} = 0,541$$

Jawab:

$$r_{xy} = 0,541$$

$$KD = (0,541)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,293 \times 100\%$$

$$KD = 29,3\%$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diatas diperoleh hasil 29,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja PT J. Co Donuts & Coffee cabang BSD Square yakni sebesar 29,3% sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 6. Uji Signifikansi

Untuk mengetahui tingkat signifikan (kebenaran) hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Uji signifikan ini menggunakan rumus uji t, yaitu dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui:

$$r = 0,541$$

Jawab:

$$t_{hitung} = \frac{0,541\sqrt{61-2}}{\sqrt{1-0,541^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{4,157}{0,841}$$

$$t_{hitung} = 4,944$$

Nilai  $t_{hitung}$  selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  bila taraf kesalahannya 5% (taraf kepercayaan 95%) ( $dk = \text{Derajat Kebebasan} = n - 2$  atau  $DK = 61 - 2 = 59$ , maka diperoleh  $t_{tabel} 2,008$

a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

b.  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dengan demikian, karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $4,944 > 2,001$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja PT J. Co Donuts & Coffee cabang BSD Square.

## V. PENUTUP

### A. Kesimpulan

#### 1. Kompensasi PT J. Co Donuts & Coffee Cabang BSD Square

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi yang telah dilakukan pada PT. J. Co Donuts & Coffee Cabang BSD Square sudah baik, yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 121 atau 16,5% dan jawaban Setuju (S) sebanyak 487 atau 66,5%, dengan skor rata-rata penilaian Kompensasi sebesar 3,98 atau dalam kategori baik.

#### 2. Kinerja PT J. Co Donuts & Coffee Cabang BSD Square

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja yang telah dilakukan oleh PT. J. Co Donuts & Coffee Cabang BSD Square sudah baik, yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 111 atau 18,2% dan jawaban Setuju (S) sebanyak 410 atau 67,2%, dengan skor rata-rata penilaian Kinerja sebesar 4,03 atau dalam kategori baik.

#### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT J. Co Donuts & Coffee Cabang BSD Square

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. J. Co Donuts & Coffee Cabang BSD Square, dibuktikan dengan  $t_{hitung} 4,944 > t_{tabel} 2,001$ . Melalui uji Koefisien Korelasi, Kompensasi mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat korelasi yang sedang, dibuktikan dengan nilai *Coefficient* Kompensasi sebesar 0,541. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,293 atau 29,3%. Artinya 29,3% tingkat Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Kompensasi. Sedangkan 70,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. J. Co Donuts & Coffee Cabang BSD Square:

1. Kompensasi pada PT. J. Co Donuts & Coffee Cabang BSD Square masih perlu evaluasi dan diperbaiki lagi pada bagian indikator upah insentif karena penilaian karyawan bahwa insentif yang diberikan kadang mengalami keterlambatan.

2. Kinerja Karyawan pada PT. J. Co Donuts & Coffee Cabang BSD Square masih perlu ditingkatkan lagi, terutama pada indikator tanggungjawab, karena pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan. Mengingat penelitian kali ini hanya menggunakan 1 variabel penjas. Dan juga dapat memperpanjang periode amatan, sehingga hasil yang memiliki keakuratan yang tinggi. Seperti menggunakan variabel Disiplin atau Gaya Kepemimpinan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abidin, Yusuf Zainal. (2015). *Metode Penelitian Komunikasi, Penelitian Kuantitatif. Teori dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ahmad Fauzi (2016), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Khasanah Ummat Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas).
- Amos, Neolaka (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Anoraga Panji, (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bastian, Indra. (2010). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga*. Penerbit. Erlangga: Jakarta.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Dessler, Gary, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Catherine Nathania (2016), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung.
- Catur Okta Viani (2015), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BMT Bina Insani Pringapus).
- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- George R. Terry, (2012), *Asas-Asas Manajemen, Cetakan Ketujuh*. PT Alumni, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nurul Hidayah (2016), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta).
- Robbins, S. & Coulter, M. (2012). *Management. Eleventh edition*. Prentice Hall. New Jersey.
- Safroni, Ladzi. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika. Aditama.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Simamora, (2014), *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2).
- Veithzal Rivai, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.