

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE MALL RATU INDAH DI MAKASSAR)

Siti Hartini¹, Asri Nur Muin², Dyan Fauziah Suryadi³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹sitihartini@gmail.com, ²asrinurmuin@gmail.com, ³dyanfausiah@gmail.com

ABSTRACT

The aim to be achieved in this study is to determine whether the provision of compensation has an effect on increasing employee performance in the Consignment Vendor Ladies and Intimate areas of PT. Matahari Department Store Ratu Indah Mall in Makassar. This research is a quantitative research using simple regression analysis technique in answering the hypothesis. The sample in this study were all employees who work in the Consignment Vendor Ladies and Intimate area of PT. Matahari Department Store Mall Ratu Indah in Makassar with a total of 42 employees. The results showed that the compensation variable had a positive and significant effect on the employee performance variable.

Keywords: compensation, performance

History of article	Received: 15-10-2020	Reviewed: 10-11-2020	Revised: 28-11-2020	Accepted: 3-12-2020	Published: 11-12-2020
--------------------	----------------------	----------------------	---------------------	---------------------	-----------------------

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT. Matahari Putra Prima atau yang sekarang disebut Matahari Departement Store merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail, telah menyediakan aneka kebutuhan mulai dari pakaian sampai kebutuhan alat-alat rumah tangga dengan harga yang terjangkau. Khusus di Makassar, Matahari departement Store terdapat tiga cabang yaitu Matahari Departement Store Mall Ratu Indah, MDS Panakkukang dan MDS GTC. Ketiga cabang tersebut berada di lokasi favorit bagi warga Makassar maupun luar Makassar untuk berbelanja. Tak heran ketiga lokasi tersebut sering ramai dikunjungi oleh banyak orang mengingat Matahari Departement Store terkenal dengan harga yang cukup terjangkau. Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Semakin ketat tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan di hadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya upaya meraih persaingan tersebut dapat diukur dari kinerja karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Bagi kepentingan karyawan, kompensasi yang diterimanya atau jasa yang telah diberikan kepada perusahaan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya dan juga dapat memungkinkan karyawan mempertahankan taraf hidup yang wajar, layak, dan mandiri tanpa bergantung kepada orang lain terutama dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Tetapi sebaliknya, jika para karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan, misalnya terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa.

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila

program kompensasi dirasakan adil oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan bukan hanya mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas mengembangkan usahanya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada area *Consignment Vendor Ladies* dan *Intimate PT*. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah di Makassar?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada area *Consignment Vendor Ladies* dan *Intimate PT*. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah di Makassar.

TINJAUAN LITERATUR

Dessler dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2015) mengemukakan bahwa kompensasi berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka.¹ Sedangkan Hasibuan dalam Arifuddin (2015) mendefenisikan kompensasi sebagai semua pendekatan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbal atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.²

Menurut Notoadmodjo dalam Edy Sutrisno (2012), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan³, yaitu:

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

2. Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja
3. Mempertahankan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
4. Memperoleh karyawan yang lebih bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
6. Memenuhi peraturan-peraturan
Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Dessler dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2015) membagi kompensasi ke dalam tiga bentuk komponen⁴, yaitu :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Pada dasarnya terdapat dua dasar penentuan upah pegawai, yaitu berdasarkan waktu dan upah Borongan (*piecework*).
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan, seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan. Tunjangan-tunjangan ini digolongkan dalam paket kesejahteraan, dimana paket ini diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan keanggotaan mereka dalam perusahaan. Ada empat

jenis tunjangan, yaitu tunjangan bayaran suplemen, tunjangan asuransi, tunjangan masa tua, dan tunjangan pelayanan.

3. Ganjaran non-finansial (*nonfinancial rewards*), seperti hal-hal yang tidak mudah dikualifikasi, yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang bergengsi. Seperti, liburan ekstra, kenaikan gaji, kenaikan pensiun, perawatan gigi keluarga, pensiun lebih awal, 10 hari libur pada hari jumat, empat hari kerja dalam seminggu dan jam kerja yang lebih pendek.

Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya, dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap perusahaan untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi bagi para karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Moeheriono (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁵

Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2016), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi kuantitas pekerjaan (*quality of work*), kualitas pekerjaan (*quality of work*), kemandirian (*dependability*), inisiatif (*initiative*), adaptabilitas (*adaptability*), kerjasama (*cooperation*).⁶

Menurut Hall dalam Widodo (2015), penilaian kinerja adalah proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki untuk kerja personel dalam organisasi.⁷

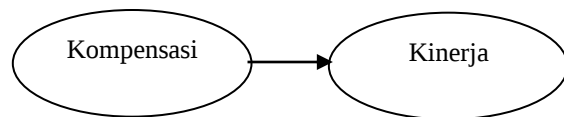
Menurut Hani Handoko dalam Syukur (2012), penilaian kinerja memiliki manfaat sebagai perbaikan prestasi kerja, penyusaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, memperbaiki penyimpangan proses *staffing*,

mengurangi ketidakakuratan informasi, memperbaiki kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan membantu menghadapi tantangan eksternal.⁸

Rumusan Hipotesis

Adapun hipotesis yang peneliti ajukan, diduga bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada area *Consignment Vendor Ladies* dan *Intimate PT. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah* di Makassar.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Hartini (2020).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerical yang diolah dengan metode statistika.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja pada area *Consignment Vendor Ladies* dan *Intimate PT. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah* di Makassar yang berjumlah 42 karyawan. Dalam penelitian ini populasi akan dijadikan semua sampel yang berjumlah 42 orang karyawan.

Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Adapun data-data yang digunakan bersumber dari data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian secara langsung pada area *Consignment Vendor Ladies* dan *Intimate PT. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah* Makassar; 2) Wawancara adalah salah

satu instrumen yang digunakan untuk tanya jawab pada responden pengawai, terutama yang berkaitan dengan masalah kompensasi dan kinerja karyawan area Consignment Vendor Ladies dan Intimate PT. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah Makassar; 3) Kuesioner, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu, kompensasi adalah imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh PT. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah di Makassar berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Indikator dari variabel kompensasi ini meliputi pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji dan insentif dan pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) seperti asuransi, jenjang karier, THR serta komisi di luar jam kerja seperti cuti dan sakit.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Indikator dari variabel kinerja karyawan meliputi kuantitas pekerjaan (*quality of work*), kualitas pekerjaan (*quality of work*), kemandirian (*dependability*), inisiatif (*initiative*), adaptabilitas (*adaptability*), kerjasama (*cooperation*).

Teknik Analisis Data

Menguji hipotesis yang dikemukakan dalam penulisan ini, maka model analisis yang digunakan adalah:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan kesimpulan secara umum. Adapun data yang diperoleh melalui hasil analisis deskriptif ini dilakukan dengan menyajikannya dalam bentuk tabel biasa ataupun tabel distribusi frekuensi.

2. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui analisis pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan area Consignment Vendor Ladies dan Intimate PT. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah di Makassar. Menurut Sugiono (2017) dalam persamaan regresi linear sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan

Y : Nilai yang telah diprediksikan (kinerja karyawan)

x : variabel bebas (kompensasi)

a : nilai konstanta

b : koefisiensi regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskriptif tanggapan responden terhadap pernyataan untuk variabel kompensasi (X). Untuk pernyataan (1) gaji yang saya terima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan presentase sebesar 50%. Untuk pernyataan (2) gaji yang saya terima sudah sesuai dengan upah minimum kota Makassar sebagian besar responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,4%. Untuk pernyataan (3) Insentif saya terima mendorong prestasi kerja saya sebagian besar responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,1%. Untuk pernyataan (4) pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku sebagian besar responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,5%. Untuk pernyataan (5) Saya merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan atau tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sebagian besar responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,4%. Untuk pernyataan (6) pada saat saya cuti dan sakit perusahaan tetap memberikan gaji sebagian besar responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,1%. Untuk pernyataan (7) saya selalu mendapatkan hak THR tepat pada waktunya sebagian besar responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,1%. Untuk pernyataan (8) Perusahaan memberikan jenjang karier bagi karyawan yang berprestasi sebagian responden

menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,0%.

Deskriptif tanggapan responden terhadap pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Untuk pernyataan (1) saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 64,3%. Untuk pernyataan (2) saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 73,8%. Untuk pernyataan (3) saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,1%. Untuk pernyataan (4) saya dapat melaksanakan pekerjaan secara hati-hati sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 71,4%. Untuk pernyataan (5) saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberitahu sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 66,7%. Untuk pernyataan (6) bila perusahaan menghadapi masalah, saya tidak berdiam diri tetapi memberikan masukan yang bermanfaat sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 69,0%. Untuk pernyataan (7) saya dapat beradaptasi dengan sesama karyawan dan atasan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,9%. Untuk pernyataan (8) saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 73,8%.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.413	3.155		2.667	.011
Kompensasi	.818	.089	.823	9.167	.000

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan data pada table 1, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 8,413 + 0,818x$$

Koefisien regresi sebesar 0,818 menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan pemberian kompensasi kepada karyawan PT Matahari Departement Store Mall Ratu Indah di Makassar, sebesar 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 81,8%.

Tabel 1 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,167. Sementara nilai dari t_{tabel} diperoleh dari (derajat kebebasan) $dk = n - k = 42 - 2 = 40$ dengan taraf signifikan 0,05% sebesar 1,683. Maka, $t_{hitung} (9,167) > t_{tabel} (1,683)$. Artinya, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada area *Consignment Vendor Ladies* dan *Intimate* PT. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah di Makassar.

Tabel 2. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114.205	1	114.205	84.027	.000 ^a
Residual	54.366	40	1.359		
Total	168.571	41			

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis regresi dari tabel 2 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 84,027. Untuk mengetahui F_{tabel} terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan (df_1 dan df_2). Dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, dimana df_1 (jumlah variabel-1) = $2 - 1 = 1$, dan df_2 ($n - k - 1$) atau $42 - 1 - 1 = 40$ (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Untuk tabel F df_1 disebut sebagai df pembilang (N_1) dan df_2 disebut sebagai df untuk penyebut (N_2). Dengan demikian F_{tabel} yang dicari terdapat diantara baris $N_2 = 40$ dengan kolom $N_1 = 1$. Sehingga F_{tabel} yang diperoleh adalah 4,08. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($84,027 > 4,08$). Maka penulis menyimpulkan hipotesis yang menyatakan di duga bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan paa area *Consignment Vendor Ladies* dan *Intimate* PT. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah di Makassar terbukti.

Tabel 3. Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.669	1.16583

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 3, menunjukkan bahwa besarnya nilai $R = 0,823$. Artinya, korelasi atau hubungan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan mempunyai hubungan yang erat dan positif sebab nilai koefisien korelasi mendekati +1. Sedangkan, pengaruh yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh *R square* pada tabel 12 sebesar 0,67. Artinya 67% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, sedangkan sisanya 33% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Kompensasi adalah imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Kompensasi terbagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Contoh kompensasi langsung yang ada di PT. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah di Makassar yaitu gaji dan insentif. Sedangkan contoh kompensasi tidak langsung, seperti asuransi, jenjang karier, tunjangan hari raya (THR) serta komisi di luar jam kerja seperti cuti dan sakit.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan bukan hanya mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya,

bahkan mampu meningkatkan profitabilitas mengembangkan usahanya.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari kompensasi yang terdiri gaji, insentif, asuransi, jenjang karier, tunjangan hari raya (THR) serta komisi di luar jam kerja seperti cuti dan sakit memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian, yaitu:

1. Pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, asuransi kesehatan, jenjang karier, tunjangan hari raya (THR), serta komisi di luar jam kerja seperti cuti dan sakit kepada para karyawan memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja karyawan area *Consignment Vendor Ladies* dan *Intimate PT*. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah di Makassar. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada para karyawan maka semakin baik, serta meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan begitupun sebaliknya.
2. Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Saran

Dari berbagai temuan yang diperoleh penelitian skripsi ini, yang dapat diaplikasikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada area *Consignment Vendor Ladies* dan *Intimate PT*. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah di Makassar sebagai berikut:

1. Manajemen PT. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah di Makassar memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kinerjanya yang telah dicapai karyawan tersebut.
2. Manajemen PT. Matahari Departement Store Mall Ratu Indah di Makassar tidak hanya memperhatikan masalah kompensasi tetapi juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti lingkungan

kerja, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan diri

DAFTAR PUSTAKA

- [1][4] Yuniarsah, Tjutju dan Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Afifuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [3] Sutrisno, Edi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadama Group.
- [5] Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali.
- [6] Priansa, Juni, Donni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Widodo, Eko, Suparno. (2015). *Manajemen Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [8] Syukur, Fatah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan. Tesis*. Program Pasca Sarjana IAIIN Walisongo Semarang.