



**Pengaruh Sistem Jam Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang)**

Oleh
Filda Sovilia Wandani *)
Pardiman **)
Khalikussabir *)**

Email: fildasoviliawandani58@gmail.com

Universitas Islma Malang

Abstract

The objectives of this study are 1) to determine the effect of working hours and compensation systems on employee performance 2) To determine the effect of working hours systems on employee performance 3) To determine the effect of compensation on employee performance. This type of research in the preparation of this thesis is explanatory research, the population in this study were employees of the cafe in Dau District, Malang Regency, as many as 56 employees obtained from 15 cafes and the research sample, namely the entire population was used as the research sample. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using the F test and t test. Based on the results of research and discussion that has been done, the following conclusions can be drawn: 1) There is an effect of working hours and compensation systems on employee performance at cafes in Dau District, Malang Regency. This means that the better the system of working hours and compensation, the employee performance will increase. 2) There is an effect of the working hour system on employee performance at the cafe in Dau District, Malang Regency This means that the better the working hour system, the employee performance will increase. 3) There is an effect of compensation on employee performance at the Cafe in Dau District, Malang Regency. This means that the better the compensation policy, the employee's performance will increase.

Keywords: *Working Hours System, Compensation and Employee Performance*

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013:2).

Penelitian ini bermaksud menganalisis kinerja karyawan yang dihubungkan dengan sistem jam kerja dan kompensasi. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan kepada karyawan cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang dapat diketahui bahwa menurut karyawan selama ini merasakan adanya tanggungjawab jawab atau beban kerja yang tinggi karena sistem jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pembagain *shiff* kerja yang ditetapkan tidak sesuai

dengan jumlah karyawan yang bekerja sehingga karyawan terlalu terbebani dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi ini menjadikan pencapaian kinerja karyawan tidak secara maksimal dihasilkan, karyawan banyak yang mengeluh sehingga tidak dapat bekerja dengan baik dan kinerja karyawan menunjukkan adanya kecenderungan mengalami penurunan. Selain itu dengan adanya kebijakan kompensasi yang diterapkan belum sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan dan pembayaran gaji sering mengalami keterlambatan, kondisi ini menjadikan perilaku kerja karyawan belum menjalankan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan ketentuan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya, karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Upaya peningkatan kinerja karyawan atau karyawan dapat dilakukan dengan penetapan sistem jam kerja yang tepat. Pengukuran waktu adalah usaha untuk menentukan lama kerja yang dibutuhkan seorang operator dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang spesifik pada tingkat kecepatan kerja yang normal dalam lingkungan kerja yang terbaik pada saat itu. Pengukuran waktu juga ditujukan untuk mendapatkan waktu bakupenyelesaian pekerjaan, yaitu waktu yang dibutuhkan secara wajar, normal dan terbaik. Selain itu kebijakan dalam penetapan kompensasi kepada karyawan juga menjadi hal penting diperhatikan oleh perusahaan sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung dan finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja karyawan.

Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia yang dimiliki dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif pula. Kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2002:67) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memberikan motivasi bagi karyawannya. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat yang dikarenakan adanya peningkatan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya, dimana menurut Thoha (2002:203), motivasi atau dorongan merupakan segala sesuatu yang mendasari seseorang berperilaku. Kenyataan ini menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya. Pada dasarnya terdapat dua kompensasi secara umum diberikan oleh perusahaan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non *financial* (Simamora, 2001:540). Melalui program-program kompensasi yang telah ditetapkan baik kompensasi finansial dan non finansial menjadi hal penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut dikarenakan melalui kompensasi finansial dan non finansial dapat mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya yang mereka miliki, sehingga kedua komponen tersebut terbukti lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja untuk memotivasi para karyawan dalam usaha meningkatkan atas kinerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Sistem Jam Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang)”**.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini yaitu, Bagaimanakah deskripsi sistem jam kerja, kompensasi dan kinerja karyawan Studi Pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang, serta bagaimana pengaruh sistem jam kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan Studi Pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Tujuan penelitian ini yaitu, Untuk mengetahui bagaimana deskripsi sistem jam kerja, kompensasi dan kinerja karyawan Studi Pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang, serta untuk menganalisis pengaruh sistem jam kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan Studi Pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Berikut ini pengertian atau definisi kinerja dari beberapa tokoh : Rivai & Basri (2005:14), “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Sistem Jam Kerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu.

Menurut Komaruddin (2006: 235) analisa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk

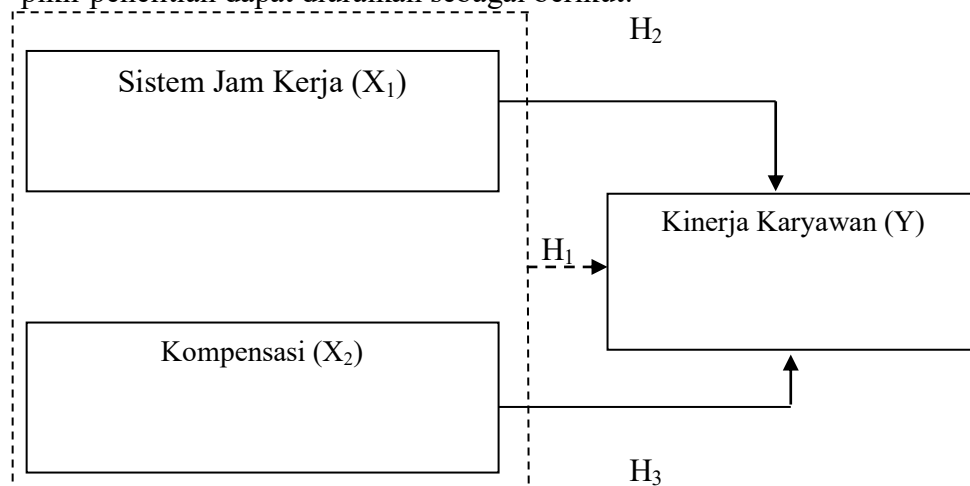
merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan.

Kompensasi

Menurut Simamora (2006:540) kompensasi adalah: “Merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Adapun menurut Mangkunegara (2006:83) “Kompensasi juga diartikan sebagai sebuah proses administrasi upah atau gaji melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan”. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam manajemen kepegawaian, hadiah yang berupa uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Disamping hadiah pemberian upah atau gaji juga digolongkan sebagai bentuk dari kompensasi yang diberikan kepada pegawai.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian secara teoritis mengenai pengaruh sistem jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pikir penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Konseptual

Sumber: Julian (2013), Firmandari (2014) dan Satrio (2015)

Keterangan:

- > Pengaruh Simultan
-----> Pengaruh Parsial

- H₁ : Terdapat pengaruh sistem jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang)
H₂ : Terdapat pengaruh sistem jam kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang)
H₃ : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang)

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah (Arikunto, 2006:160). Beberapa instrument yang dapat digunakan sebagai alat bantu pengumpulan data yaitu: kuisioner dan dokumentasi.

Populasi Dan Sampel

Menurut Widayat (2004:58) populasi yaitu merupakan kesatuan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti. Dengan batasan pengertian tersebut, maka yang dimaksud populasi pada penelitian ini adalah para karyawan Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang, yaitu sebanyak 56 karyawan yang diperoleh dari 15 cafe. Adapun nama-nama dan jumlah karyawan usaha cafe yang terdapat di Kecamatan Dau Kabupaten Malang dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Nama-Nama Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang

No.	Nama	Jumlah
1	Photo Kopi	4
2	Jemblung Coffe 3	3
3	Kono Coffe	3
4	Fokus Coffe	4
5	De Coffe	3
6	Segitiga Coffe	4
7	Blan's Coffe	4
8	Opname all day Coffe	4
9	Cafe Oksigen	3
10	R. Coffe Qita Qeslim	4
11	Anvibi Coffe	5
12	Pagupon Coffe	4
13	D' Aquos	3
14	Sakilla Coffe	4
15	Ngesis Coffe	4
Total		56

Sumber: Karyawan kafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang

Menurut Arikunto (2006:109), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dengan meneliti sebagian populasi di harapkan memperoleh hasil yang menggambarkan sikap dan keadaan populasi tersebut secara keseluruhan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil secara keseluruhan dari populasi penelitian yang ada. Jadi dalam penelitian ini jumlah sampel penelitian yaitu seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 56 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian dikelompokkan ke dalam dua variabel, yaitu:

1. Variabel Terikat (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang berdasarkan kuantitas, kualitas serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan (Mangkunegara, 2000) dengan indikator yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu.

2. Variable Bebas (X)

Sistem Jam Kerja (X1)

Sistem jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Secara umum yang dimaksud dengan sistem jam kerja adalah pola waktu kerja yang diberikan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas perusahaan dengan waktu kerja pagi, siang, dan malam (Kroll (2010). Indikator sistem jam kerja yaitu: Ditugaskan untuk menjalankan waktu kerja tertentu setelah berunding dan diskusi, Tugas dari atasan sesuai dengan pembagain waktu kerja. Puas dengan pembagian kerja shift/ waktu kerja dan Memilih jam kerja (shift) yang berbeda

Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan suatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan (Rivai (2009), dengan indikator yaitu: Keadilan pemberian gaji, Kesesuaian pemberian bonus dengan pengorbanan, Kesesuaian pemberian insentif sesuai dengan peranan atau posisi, Kelayakan pemberian bonus.

Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel peneliti:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r Tabel	Keterangan
Sistem Jam Kerja (X₁)	X _{1.1}	0,694	0,2586	Valid
	X _{1.2}	0,638	0,2586	Valid
	X _{1.3}	0,760	0,2586	Valid
	X _{1.4}	0,688	0,2586	Valid
Kompensasi (X₂)	X _{2.1}	0,647	0,2586	Valid
	X _{2.2}	0,642	0,2586	Valid
	X _{2.3}	0,798	0,2586	Valid
	X _{2.4}	0,684	0,2586	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,720	0,2586	Valid
	Y _{1.2}	0,638	0,2586	Valid
	Y _{1.3}	0,711	0,2586	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel sistem jam kerja, kompensasi dan kinerja karyawan adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik atau Tabel pada tingkat signifikan 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Sistem Jam Kerja	0,644	Reliabel
Kompensasi	0,639	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,745	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan koefisien *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,89583341
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		,900
Asymp. Sig. (2-tailed)		,392

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas diperoleh hasil *asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar 0,392 yang berarti $> 0,05$, berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Pengujian Multikolinearitas

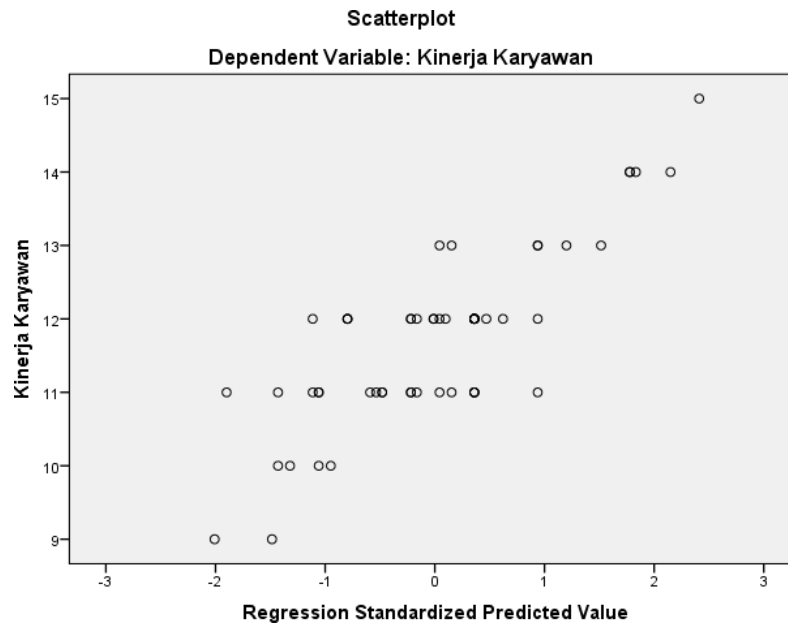
Variabel	VIF	Tolerance
Sistem jam kerja	0,611	1,636
Kompensasi	0,611	1,636

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas memiliki nilai $VIF < 10$ atau nilai Tolerancinya $> 0,10$ maka model regresi yang digunakan pada penelitian yang dianggap tidak memiliki masalah multikolinearitas antar variabel independent.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas dapat disajikan Gambar pada grafik berikut :



Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik yang pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,980	,845		3,525	,001
	Sistem Jam Kerja	,258	,065	,400	3,991	,000
	Kompensasi	,312	,061	,510	5,087	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,980 + 0,258 (X_1) + 0,312 (X_2)$$

Dari persamaan garis regresi linier berganda maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Konstanta (a) menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja karyawan jika variabel bebasnya yaitu variabel sistem jam kerja dan kompensasi dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel sistem jam kerja dan kompensasi maka besarnya kinerja karyawan sebesar 2,980.

Variabel sistem jam kerja (X_1) secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,258, dengan asumsi variabel kompensasi tidak mengalami perubahan atau konstan. Hasil signifikan dapat ditunjukkan dari tingkat signifikansi variabel sistem jam kerja yaitu sebesar $0,000 < \alpha$ (5%), Dan Variabel kompensasi (X_2) secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,312, dengan asumsi variabel sistem jam kerja tidak mengalami perubahan atau konstan. Hasil signifikan dapat ditunjukkan dari tingkat signifikansi variabel kompensasi yaitu sebesar $0,000 < \alpha$ (5%).

Uji Hipotesis

Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (*F-test*), dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{Tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) atau perbandingan nilai signifikan F. Apabila $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau nilai $Sig.F < 0,05$ berarti H_0 ditolak, sebaliknya $F_{hitung} < F_{Tabel}$ atau nilai $Sig.F > 0,05$ berarti H_0 diterima. Berdasarkan hasil analisis maka hasil uji F dapat disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji F

Hipotesis Alternatif (H_a)	F_{tabel}	Keterangan
Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel sistem jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang (Y)	$F_{hitung} = 54,913$ $F_{Tabel} = 3,170$ $Sig. F = 0,000$	H_a diterima/ H_0 ditolak

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan $Df_1 = 2$ dan $Df_2 = 53$ pada alpha sebesar 5% diperoleh F_{Tabel} sebesar 3,170 sedangkan F_{hitung} nya diperoleh sebesar 54,913 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel sistem jam kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang (Y).

Uji T

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent*, yaitu variabel sistem jam kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan $Sig. t$ hitung dari masing-masing variabel dengan 0,05 (5%). Pada tabel 3 disajikan hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Tabel 8
Perbandingan Antara Nilai t_{hitung} Dengan t_{tabel}

Variabel	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Sistem jam kerja	3,991	0,000	Signifikan
Kompensasi	5,087	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Dari uraian hasil t_{hitung} dan t_{tabel} di atas maka dapat diuraikan hasil analisis secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh variabel sistem jam kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang (Y), Dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 2,004. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,991, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,991 > 2,004$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel sistem jam kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Sedangkan Pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang (Y), Berdasarkan hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 2,004. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,087, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,087 > 2,004$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,821 ^a	,674	,662	,696	1,658

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem Jam Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien *adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,662. Menurut Gujarati (2012:172) *adjusted R Square* (R^2) digunakan untuk melihat besar pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel dependen. Berdasarkan hasil tersebut berarti bahwa variabel-variabel ini mampu menjelaskan variabel sistem jam kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang sebesar 66,2%, sedangkan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan yaitu bahwa sistem jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Artinya bahwa dengan adanya perubahan kerja dan kompensasi maka kinerja karyawan Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Upaya peningkatan kinerja tersebut didukung dengan adanya kebijakan mengenai sistem jam kerja dan kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satrio (2015) dan Firmandari (2014) yang menunjukkan terdapat pengaruh sistem jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

sistem jam kerja terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem jam kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satrio (2015) dan Avicienna (2018) menunjukkan terdapat pengaruh sistem jam kerja terhadap kinerja karyawan.

kompensasi terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa dengan adanya keadilan pemberian gaji yang dilakukan pemilik cafe, terdapat kesesuaian pemberian bonus dengan pengorbanan dalam bekerja, terdapat kesesuaian pemberian insentif sesuai dengan peranan atau posisi dalam bekerja dan pemilik cafe telah memberikan bonus ketika tercapai target penjualan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat di kesimpulan yaitu: Terdapat pengaruh sistem jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang, Terdapat pengaruh sistem jam kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang, Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner dimana dengan adanya kesibukan yang tinggi dari responden menjadikan proses pengumpulan data menjadi lama dan Kinerja karyawan hanya ditinjau dari sistem jam kerja dan kompensasi.

Saran

Bagi pemilik Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang, Diharapkan pemilik selalu memperhatikan penetapan tugas atau pekerjaan kepada karyawan dengan pembagain

waktu kerja yang ditetapkan. Upaya ini dilakukan agar karyawan dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki dalam bekerja sehingga berdampak pada maksimalnya pencapaian kinerja karyawan. Diharapkan pemilik selalu memperhatikan kesesuaian pemberian bonus dengan pengorbanan dalam bekerja, upaya ini dilakukan agar karyawan mendapatkan haknya sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada usaha yang dijalankan oleh pemilik.

Bagi peneliti selanjutnya, yaitu Bagi pihak lain dalam hal ini adalah peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini untuk menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan melakukan penambahan jumlah sampel yang diambil sehingga penelitian ini dapat lebih berkembang.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bohle P & Tilley J. 2002. *Womans Shift Workers have more Problems*. (Online), (<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=117325195&sid=6&Fmt=3&clientld63928&RQT=309&Vname=PQD>)
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Komaruddin, 2006, *Pengembangan dan Pelatihan*, Kappa-Sigma, Bandung.
- Kroll, Rainer. 2010. Evaluation Of The Effects Of Shift Work Assigment: A Survey Of Motivation In Police Officers. *Journal Proquest LLC New York*.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja sektor publik*. yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Nastiti Mintje, 2013, Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado, *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol.1 No.3*
- Nuraini Firmandari, 2014, Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol.9 No.1*
- Osibanjo, O.A., Adeniji, A.A., Falola, H.O., & Heirsmac, P.T (2014) Compensation Packages: a Strategic Tool for Employees' Performance and Retention. *Leonardo Journal of Sciences ISSN 1583-0233 Issue 25, 2014 p. 65-84*
- Pramanos Satrio, 2015, Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta, *Program Studi Manajemen- Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Wekesa, Jane Nelimadan Silas Nyaroo.M.A. 2013. Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 3, Issue 6, June 2013 1 ISSN 2250-3153*

Filda Sovilia Wandani *) Adalah Alumni FEB Unisma
Pardiman **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Khalikussabir *)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma