

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. BANK BTPN CABANG SUNGGUMINASA
KABUPATEN GOWA**



EKA PRADILA PUTRA

105720 451113

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAHMAKASSAR**

2017

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

BALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah di sahkan oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0001 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 3 Februari 2018 M/17 Jumadil Awal 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Jumadil Awal 1439 H.
05 Februari 2018 M

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)



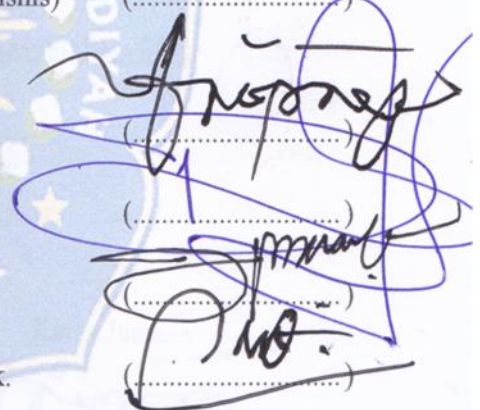
Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM.
2. Dr. Hj. Ruliaty, MM.
3. Asriati, SE., M.Si.
4. Ismail Badollahi, SE,M.Si.Ak.



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BTPN
CABANG SUNGGUMINASA GOWA

Nama : EKA PRADILA PUTRA

Nomor Stambuk : 105720 451113

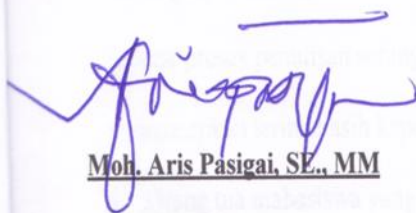
Jurusan : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

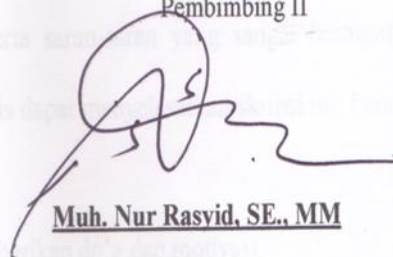
Makassar, 28 September 2017

Menyetujui :

Pembimbing I


Moh. Aris Pasigai, SE., MM

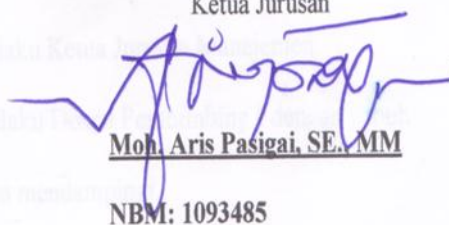
Pembimbing II


Muh. Nur Rasvid, SE., MM

Mengetahui,


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua Jurusan


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM: 1093485

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas ridho dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang pengaruh kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Btpn Cabang Sungguminasa kabupaten gowa diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari banyak pihak, sehingga melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah banyak memberikan dukungan, bantuan, dan bimbingan serta saran-saran yang sangat bermanfaat selama proses penulisan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Orang tua mahasiswa yang telah memberikan do'a dan motivasi.
2. Bapak Dr. Abd. Rahman Rahim, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen.
5. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I dengan penuh rasa tanggung jawab mengarahkan dan mendampingi.
6. Bapak Muh. Nur rasyid, SE., MM selaku Pembimbing II dengan begitu sabar mengarahkan dan mendampingi.

7. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan saya yang telah menemani melalui setiap tahapan di fakultas ekonomi,.

Semoga segala bantuan, petunjuk, dorongan, dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Pada kesempatan ini pula penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun demi memperbaiki dan meningkatkan agar penulisan Proposal ini agar menjadi lebih baik lagi. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Andn ya Rabbal Alamin.

Makassar, 28 September 2017

Penulis,

Eka pradila putra

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Data Umur Responden.....	31
Tabel 5.2 Data Jenis Kelamin Responden	32
Tabel 5.3 Data Golongan Pangkat Responden	32
Tabel 5.4 Tingkat Pendidikan Responden	33
Tabel 5.5 Masa Kerja Responden	33
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Kompensasi	34
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 5.8 Uji Validitas.....	36
Tabel 5.9 Hasil Uji Realibilitas.....	37
Tabel 5.10 Uji Koefisien Determinasi	38
Tabel 5.11 Output Koefisien X dan Y	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	30

ABSTRAK

Nama : eka pradila putra

Nim : 10572 045 1113

Judul Skripsi : pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada pt. bank btpn cabang sungguminasa kabupaten gowa.

Kompensasi finansial merupakan suatu diantara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kompensasi adalah suatu tambahan gaji pokok yang tidak di harapkan oleh karyawan, tpi hanya sebagian saja bisa di berikan hanya saja mempunyai prestasi tertentu atau keahlian tertentu dan tidak membangkan bila disuruh untuk menyelesaikan secepatnya, seperti laporan atau kuiwitansi yang harus di laporkan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear sederhana, uji F dan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan 1 variabel.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada pt. bank btpn cabang sungguminasa kabupaten gowa.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Pengertian Sumber Daya Manusia	5
B. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	8
C. Pengertian Kompensasi	10
D. Pengertian Kompensasi Finansial	13
E. Pengertian Kinerja karyawan.....	14
F. Faktor-Faktor Peningkatan Kerja karyawan	18
G. Evaluasi Kinerja karyawan.....	19
H. Kerangka Pikir	22

I. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Tempat dan Waktu Penelitian	25
B. Metode Pengumpulan Data	25
C. Jenis dan Sumber Data	26
D. Definisi Operasional Variabel	27
E. Metode Analisis	28
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	29
A. Sejarah Singkat Pt. Btpn Cabang Sungguminasa.....	29
B. Visi-Misi Pt. Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.....	31
C. Struktur Organisasi	31
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Deskripsi Responden.....	32
B. Deskripsi Variabel.....	36
C. Pengukuran Instrumen Penelitian	37
D. Pembahasan.....	42
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	44
A. Kesimpulan	44
B. Saran	44

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. Bank Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dalam konsep manajemen, manusia diharapkan dapat memanfaatkan tenaga kerja sepenuhnya atau seoptimum mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang diikuti oleh terciptanya hubungan yang bermutu penuh dan tanggung rasa serta saling membangun. Pemanfaatan sumber daya manusia itu dan trampil dibidangnya masing-masing mengandung pengertian-pengertian struktur dan pengembangan mutu tenaga kerja yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia baik secara aktual maupun potensial.

Masalah kompensasi tenaga kerja menjelma menjadi masalah nasional sejak tahun delapan puluhan. Dalam Usaha peningkatan produktivitas kerja dibahas dimana-mana dan disarankan tahun 1996 menjadi tahun produktivitas nasional. Peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan tanggung jawab setiap perusahaan. Melalui para pimpinan, instansi ini berusaha sekuat tenaga dan dengan berbagai cara untuk semakin memaksimalkan potensi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Mengenai peningkatan produktivitas kerja pegawai bukan monopoli instansi ini yang mencari keuntungan saja, melainkan juga merupakan kepen-tingan organisasi-organisasi yang menjual jasa pelayanannya kepada masyarakat.

Mengatasi masalah yang berkembang dan harus dihadapi saat ini adalah belum adanya standar kwalifikasi untuk keterampilan tertentu, sehingga sangat

sulit untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai untuk mengisi lowongan yang tersedia.

Pemecahan masalah tersebut, maka seorang pimpinan atau bagian dari pimpinan utamanya manajer personalia perlu memahami pengertian dan fungsi-fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia, untuk mendapatkan efektivitas dan efisiensi pada perusahaan dalam memanfaatkan tenaga kerja yang proposional.

Dapat pula dilihat usaha pemerintah untuk turut serta dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yakni dengan membangun pusat-pusat latihan. Segi lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas adalah keterlibatan seluruh anggota pada instansi sebab dalam hal ini tidak mungkin dapat tercapai jika hanya dilancarkan dalam bidang-bidang tertentu, sehingga setiap manajer harus diajak secara sadar dalam tugas meningkatkan penggunaan tenaga kerja secara efektif.

Jelaslah bahwa pemanfaatan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas merupakan masalah sistem, karena banyak segi dalam pekerjaan dan kegiatan kantor yang mempunyai akibat terhadap peningkatan produktivitas.

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai instansi yang ada di daerah ini, adalah PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa, telah pula mengambil peranan dalam menyediakan pelayanan masyarakat yang berkepentingan khususnya masalah keuangan dan kebutuhan lainnya.

Suatu hal ini yang perlu diperhatikan oleh PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa, ini adalah cara-cara untuk mendapatkan tenaga kerja yang bisa memberikan prestasi untuk menunjang kelanjutan dan

perkembangan hidup PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka penulis berupaya melihat sebagaimana meningkatkan kompensasi dalam pengelolaan tenaga kerja yang dapat mendukung operasional pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah pokok pada penelitian ini adalah :

Apakah kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kegunaan Penelitian ini adalah :

a. Sebagai masukan kepada kantor dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Sebagai acuan dan bahan pustaka untuk penelitian pada obyek yang sama.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Human Resources Management dapat pula disebut sebagai Manajemen Personalia atau Manajemen Sumber Daya Manusia. *Human Resources Management* ini mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau bidang kepegawaian, dalam hal ini mempunyai sumber daya manusia yang handal.

Manullang, M dalam bukunya Manajemen Personalia, (2002 : 98), bahwa Personalia atau Kepegawaian adalah keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu, yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal kepegawaian. Penggunaan sumber daya manusia dalam suatu usaha merupakan hal yang sangat dibutuhkan, walaupun perkembangan teknologi semakin meningkat dan berkembang. Dengan adanya kebutuhan terhadap sumber daya manusia ini maka Manajemen Personalia mempunyai tugas untuk mempelajari dan mengembangkan cara berbagai cara untuk mengintegrasikan secara efektif kedalam berbagai usaha yang dibutuhkan masyarakat. Manajemen Personalia membutuhkan kemampuan untuk memproyeksikan diri kedalam suatu posisi lain tanpa kehilangan perspektif, dan kemampuan dalam memperkirakan tingkah laku dan reaksi manusia.

Ranupandojo, dalam bukunya Pengantar Manajemen, (2001: 15), dikatakan bahwa personalia dapat berdiri di tengah-tengah 3 (tiga) kekuatan utama, yakni:

1. Perusahaan, yang berkeinginan untuk disediakan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dalam memperluas usaha atau *ekspansi*.
2. Karyawan dan organisasi, yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologi mereka dapat terpenuhi dan
3. Masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga perwakilannya yang dapat menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggung jawab yang luas untuk melindungi sumber-sumber manusia dari perlakuan diskriminasi atas kepentingan perusahaan.

M. Manullang, dalam bukunya Manajemen Personalia, (2002 : 14), menyatakan bahwa Manajemen Personalia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja. Edwin B. Flippo, dalam bukunya Dasar-Dasar Organisasi, (1999 : 128) bahwa Personnel Management adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam bukunya Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (1999 : 4) mengemukakan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang khas dan terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta

mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Sumber daya manusia yaitu kemampuan manusia yang merupakan hasil akal budinya disertai pengetahuan serta pengalaman yang dikumpulkan dengan penuh kesadaran untuk memenuhi kebutuhan secara individual serta sasaran-sasaran social. Manusia aktif dan dominant dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia sering disebut dengan istilah Manajemen Personalia.

Alex S. Nitisemito, Manajemen Sumber Daya Manusia (2000 : 10) menyatakan bahwa manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semakin semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan.

T. Hani Handoko dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (1996 : 5) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan baik tujuan individu maupun organisasi. Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi, tujuannya adalah untuk memberikan pada organisasi sebuah kerja efektif. Untuk mencapai tujuan ini. Studi tentang manajemen personalia menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tetap.

Kalau Edwin B Plippo dalam bukunya Manajemen Personalialia (2000 : 23) menyatakan bahwa manajemen personalialia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Definisi di atas secara umum disimpulkan bahwa Management Personalialia terdiri atas 2 (dua) kelompok fungsi, yakni fungsi managerial dan fungsi operatif.

Fungsi managerial disini adalah merupakan fungsi dasar dari pada manajer, yakni bagaimana untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi para tenaga kerja tersebut sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara lebih baik.

Fungsi operatif, adalah sebagai berikut pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja.

B. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu SP Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (1999 : 76) menyatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan *teknis*, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang lebih teoritis dan konseptual yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan tugas karyawan. Sedangkan latihan merupakan proses pengembangan sumber daya manusia untuk memperbaiki penguasaan

berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relative singkat.

T. Hani Handoko dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (1999 : 204) ada 8 jenis tujuan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu :

1. **Productivity** (Produktivitas personil dan organisasi)
2. **Quality** (kualitas produk organisasi)
3. **Human resource Plannng** (perencanaan sumber daya manusia)
4. **Morale** (semangat pernonil dan iklim orgaqnisasi)
5. **Inderect comperation** (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
6. **Health amd safety** (kesehatan mental dan fisik)
7. **Obsolecence prevention** (pencegahan merosotnya personil)
8. **Personil growth** (pertumbuhan kemampuan personil secara individual)

Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan manfaat suatu program pengembangan sumber daya manusia adalah :

1. Produktivitas Kerja Meingkat
2. Mengurangi Ketidak Hadiran Dan **Turn Over Pegawai**
3. Memperbaiki Metode Dan System Kerja
4. Meningkatkan Pelayanan
5. Mengembangkan Moral Pegawai
6. Peningkatan Karir Pegawai
7. Konseptual Dan Kepemimpinan
8. Memperbaiki Komunikasi Serta
9. Meingkatkan Pengetahuan Serbaguna Pegawai.

C. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu unsur motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Masalah kompensasi bukan hanya menjadi penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan.

Dengan demikian, maka perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien dalam hal penggunaan tenaga kerja.

Kompensasi pada dasarnya tidak sama dengan upah meskipun upah merupakan bagian dari kompensasi paling besar. Kompensasi selain terdiri dari upahnya, dapat juga berupa tunjangan innatural, fasilitas kendaraan dan masih banyak yang lain dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima secara tepat.

Basu Swastha dalam bukunya Pengantar Bisnis (1999 : 267) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk memahami masalah kompensasi, hendaknya perusahaan mempunyai pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat tersebut dalam jumlah serta berpedoman pada factor-faktor kompensasi itu dengan segala factor-faktor yang mempengaruhi sehingga perusahaan tersebut dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat.

Menurut J. Soedarsono dalam bukunya Pengantar Ekonomi perusahaan (2002: 77) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan secara teratur oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi tenaga yang telah diberikan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang menentukan besarnya kompensasi menurut J Sudarsono (2002: 78) adalah sebagai berikut :

1. Serikat buruh/organisasi karyawan

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

2. Efektivitas karyawan

Jika efektivitas kerja karyawan baik, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau efektivitas kerjanya buruk, maka kompensasi kecil.

3. Pemerintah dengan undang-undang dan Kepresnya

Pemerintah dengan disertai dengan Undang-Undang dan Kepresnya menetapkan besarnya upah/ balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat menentukan supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban melindungi para karyawan dari tindakan sewenang-wenang.

4. Biaya hidup

Bila biaya hidup di daerah itu cukup tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar, akan tetapi sebaliknya jika biaya hidup daerah tertentu

agak rendah dibandingkan dengan tertentu, maka ia akan menerima gaji relative kecil.

5. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menjabat yang relative tinggi maka akan menerima gaji yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat, jabatan yang rendah maka akan menerima gaji yang relative kecil

6. Pendidikan dan pengalaman

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/ balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilan lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/ kompensasinya lebih kecil.

7. Kondisi perekonomian nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar, karena mendekati full employment sebaliknya pula jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat upah rendah, karena banyak terdapat pengangguran.

8. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau sifat dan jenis pekerjaan itu mengerjakan sulit/sukar dan mempunyai resiko besar, maka tingkat upah atau balas jasa semakin besar. Tetapi sifat dan jenis pekerjaan itu pekerjaannya mudah dan resikonya kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relative rendah.

D. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi dalam arti luas menyatakan bahwa tambahan gaji pokok yang tidak diharapkan oleh karyawan, tapi hanya sebagian saja bisa diberikan hanya saja mempunyai prestasi tertentu atau keahlian tertentu dan tidak membangkan bila disuruh untuk menyelesaikan secepatnya, seperti laporan atau kuiwitansi yang harus dilaporkan.

Siswantoro dalam bukunya *Produktivitas Kerja Bagi Eksekutif* (2000 : 116) menyatakan bahwa kompensasi finansial suatu balas jasa yang berupa tambahan upah (uang) atau bonus tambahan bagi karyawan diluar gaji pokok.

Definisi tersebut bahwa bonus tertentu untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan sebagai tambahan gaji bagi orang-orang tertentu sesuai dengan hasil kerja karyawan yang dapat dinilai dengan kelincahan dan tingkatan ketepatan dan kebenaran laporan.

Seorang karyawan pada umumnya tidak mengharapakan kompensasi finansial yang akan diberikan oleh pimpinan perusahaan, tapi pimpinan perusahaan memang telah mengalokasikan hal-hal yang tidak diharapkan oleh karyawan, yaitu :

1. Tunjangan-tunjangan yang berupa barang
2. Tunjangan dari kelebihan jam kerja
3. Bonus tertentu dengan kelebihan target kegiatan yang telah digariskan.
4. Kompensasi finansial kelebihan gaji pokok, karena dapat menyelesaikan pekerjaan yang berupa uang
5. Pemberian gaji tambahan yang telah dijanjikan bagi karyawan.

E. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja dalam suatu kegiatan berarti bagaimana cara menjalankan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, dengan mempunyai rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan memang perlu dipertanggung jawabkan dari segala sesuatu yang telah dikerjakan, oleh Ranupndoyo, Pengantar Manajemen, (2001: 21). Seorang karyawan telah resmi menjadi karyawan pada suatu instansi apakah perusahaan maupun memperlihatkan keterampilan apa yang perlu ditonjolkan atau karyawan mempunyai keterampilan tertentu untuk menopang mereka untuk menduduki jenjang lebih dibandingkan dengan karyawan lain yang fungsinya agar pekerjaan yang dilimpahkan mempunyai nilai lebih dibandingkan karyawan yang sama sekali tidak ada keterampilan yang dimiliki.

Dalam hal ini sesuatu yang akan dikembangkan melalui karyawan, akan tetapi apakah karyawan itu sendiri mampu memperdayakan kekuatan dengan tidak memiliki keterampilan khusus yang harus dibina dan perlu diperhatikan oleh pimpinan agar sumber daya manusia dapat berkembang melalui pelatihan dan kursus-kursus.

Dengan demikian, segala sesuatunya tergantung pada karyawan itu sendiri, sebab kalau karyawan itu sendiri mampu berkarier dengan segala sesuatunya didukung oleh sarana dan prasarana yang menunjang akan bisa berkembang. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi berarti karyawan tersebut mempunyai nilai tambah sendiri untuk mengembangkan karier.

Selanjutnya, karyawan yang mempunyai potensial untuk menjalankan tugas yang diembangnya, maka posisi mereka bisa dia mengetahui arah kemana nanti kegiatan yang harus di laksanakan, sehingga dapat mengetahui sampai jauh mana tingkat pengetahuan seorang karyawan.

1. Penilaian Kinerja Karyawan

Hal melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja, seorang karyawan harus memiliki pedoman dan dasar-dasar penilaian. Dasar-dasar penilaian tersebut dapat dibedakan dalam aspek-aspek penilaian. Aspek penilaian di sini adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik. Kata lain ciri-ciri dari pelaksanaan pekerja yang berhasil digunakan kembali untuk menilai setiap pekerjaan yang bersangkutan.

Pengertian penilaian kinerja menurut Roger Belows adalah “Suatu penilaian priodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya”.

Menurut J Soeprihanto dalam bukunya Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan (2000 : 4), penilaian kinerja adalah “Sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan”.

Menurut Bernardin dan Russel penilaian kinerja adalah “Cara mengukur kontribusi individu (karyawan), kepada organisasi tempat mereka bekerja”.

Sedang penilaian kinerja adalah “Sebuah gambaran atau deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau satu kelompok”.

2. Dasar-Dasar dan Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Dasar-dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan.

Standar penilaian secara garis besar dibedakan atas ada dua :

- a. Tangible standar, yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Standar ini terbagi dua :
 1. Standar dalam bentuk fisik, berupa standar waktu, kuantitas, kualitas.
 2. Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, penghasilan dan standar investasi.
- b. Intangible standar, yaitu sasaran yang tidak dapat diukur, misalnya perilaku, kesetiaan, partisipasi serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.
- c. Unsur-unsur penilaian kinerja
 1. Prestasi kerja, dapat menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.
 2. Tanggung jawab, menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan
 3. Kebijaksanaanya, pekerjaanya hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang di pergunakannya, serta perilaku kerjanya.

4. Ketaatan (kesetiaan), mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya yang tercermin dari kesediaan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
5. Kejujuran (integritas), menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
6. Kerjasama (kooperatif), menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horisontal sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
7. Prakarsa, menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
8. Kepemimpinan (leader ship), menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
9. Kreativitas, menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

F. Faktor-Faktor Peningkatan Kerja karyawan

Peningkatan kerja karyawan tergantung pada motivasi seseorang atau pimpinan dalam memberikan arahan dan ditunjuk untuk membawa karyawan sadar dengan sendirinya mengakui sampai sejauh mana tugas yang harus diselesaikan sesuai tanggung jawab.

John Soeprihanto dalam bukunya *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (2000 : 15) faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Rasa tanggung jawab karyawan itu sendiri
2. Memiliki rasa ingin bekerja dengan seikhlas hati
3. Mempunyai dedikasi yang tinggi
4. Adanya keterampilan dimiliki.
5. Ingin mengetahui sesuatu yang di perusahaan
6. Mempunyai loyalitas dan kerja keras
7. Untuk mengaplikasikan antara teori dan praktek.

Berdasarkan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan dasar inilah pimpinan pada salah satu instansi perlu memikirkan tunjangan dan kompensasi jika kelak karyawan memang memiliki dari ke tujuh faktor pendukung tersebut.

Menurut Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (1999 : 201) menyatakan bahwa kalau seorang karyawan nanti ada motivasi kerja jika dijanjikan bonus atau tunjangan, karyawan semacam ini tidak mempunyai dedikasi yang tinggi pada instansi dimana ia bekerja.

Penjelasan di atas bahwa karyawan itu tidak mengharap kan suatu tunjangan atau kompensasi apabila memang ingin meningkatkan kinerjanya. Jika pada kesempatan yang lain misalnya tidak dijanjikan atau tidak ada tunjangan dan kompensasi berarti karyawan tersebut tidak mempunyai gairah kerja.

G. Evaluasi Kinerja karyawan

Kinerja identik dengan prestasi kerja yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian atau hasil yang dicapai dari pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Berikut ini menurut John Soeprihanto dalam bukunya Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, (2000 : 219) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari kata kerja yang dapat diartikan bahwa kegiatan yang dilaksanakan, maka kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya, John Soeprihanto dalam bukunya Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, (2000 : 229) menyatakan bahwa (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut B. Siswanto Sastrohadiwirya dalam bukunya Produktivitas Kerja Bagi Eksekutif (2000 : 235) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kinerja

yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pada umumnya kerja seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan tenaga kerja yang bersangkutan.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 1997 mengartikan bahwa kinerja kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya..

Berdasarkan peraturan pemerintah tersebut adalah merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang tugas yang diberikan kepadanya dapat terus ditingkatkan, maka diperlukan penilaian terhadap kinerjanya. Berhubungan dengan penelitian tersebut, maka menurut Hani T Handoko dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (1999 : 197) menyatakan bahwa penilaian sebaiknya menciptakan suatu gambaran yang cermat tentang pelaksanaan pekerjaan dari seseorang individu. Untuk mencapai sasaran ini sistem penilaian harus berhubungan dengan jabatan, praktis mempunyai standar dan menggunakan ukuran yang dapat dipercaya.

Untuk dapat mengetahui apakah karyawan telah bekerja sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan sebelumnya serta manfaat yang telah diperoleh dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka kiranya perlu diadakan evaluasi kinerja.

Evaluasi kinerja menurut B. Siswanto Sastrodiwiryo dalam bukunya Produktivitas Kerja Bagi Eksekutif (2000 : 220) menyatakan bahwa evaluasi merupakan proses deskripsi perilaku para peserta secara kualitatif dari sisi

pandangan pendidikan dan pelatihan, evaluasi dapat diartikan sebagai suatu proses sistematis untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan program pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan menurut Hani T Handoko dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (1999 : 97) menyatakan bahwa evaluasi dilakukan untuk mengetahui kesuksesan atau kegagalan penarikan antara lain dengan melihat jumlah pelamar, jumlah pelamar yang diterima, dan penempatan karyawan yang berhasil.

Lebih lanjut menurut Hani T Handoko dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (1999 : 178) mengemukakan penilaian kinerja merupakan proses berkesinambungan yang mencakup :

1. Evaluasi terhadap kinerja
2. Sasaran untuk meningkatkan kinerja
3. Definisi penghargaan atas pencapaian sasaran di masa yang akan datang.
4. Sistem umpan balik yang memungkinkan pemimpin dan karyawan memantau kinerjanya.
5. Pertemuan secara periodik antara pemimpin dengan karyawan untuk membahas kemajuan karyawan terhadap sasaran.
6. Tindakan koreksi karyawan tersebut berusaha untuk mencapai sarannya.

H. Kerangka Pikir

Dalam mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, dalam arti bahwa efektivitas dari sumber daya manusia bukan sebagai penghasil tetapi diarahkan bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi sumber daya manusia agar dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya.

Dengan diperolehnya sumber daya manusia yang memenuhi kualitas maupun kuantitas, standar bukan berarti tugas instansi telah selesai, tetapi masalah pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia merupakan masalah yang harus diperhatikan karena menyangkut kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari sumber daya manusia sesuai dengan keinginan perusahaan/instansi. Oleh sebab itu, proses pembinaan/pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terus menerus sebab suatu sistem pembinaan/pengembangan memerlukan proses yang panjang dan membutuhkan waktu relatif lama yang hasilnya tidak terlihat dalam waktu dekat karena di dalam program ini tercakup perubahan dan perombakan sikap mental seseorang pegawai yang sebahagian sudah ada dan membudaya semenjak kecil yang perlu disesuaikan dengan kondisi instansi.

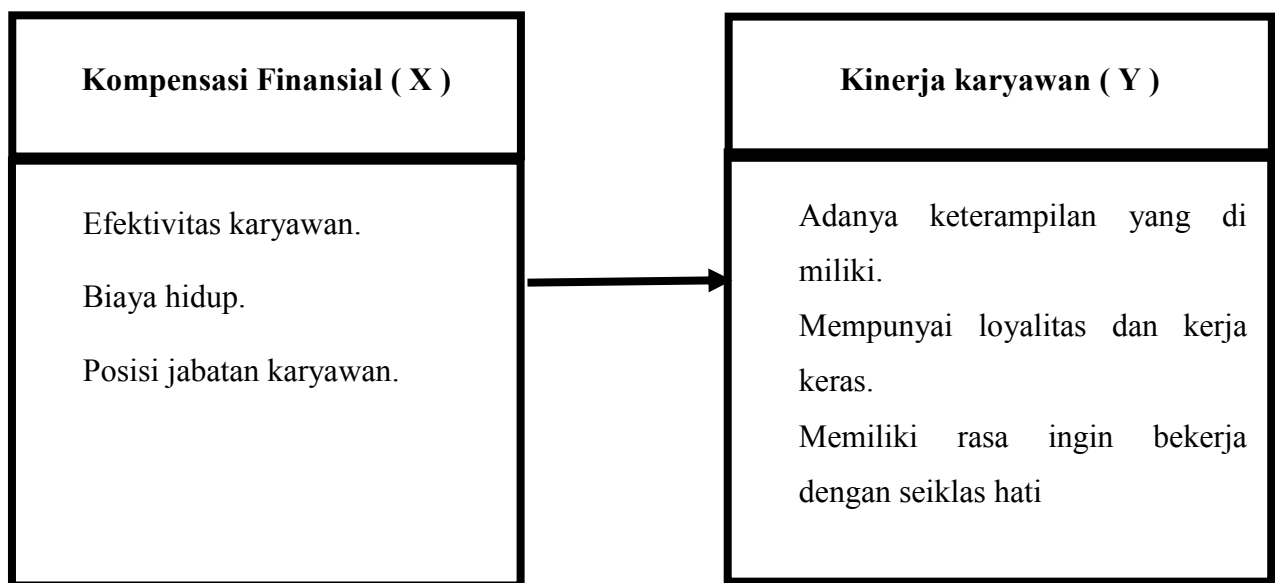
Oleh karena itu, pimpinan instansi harus mempunyai keberanian untuk mengambil keputusan menyangkut kompensasi financial kerja karyawan pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa terhadap, oleh sebab itu salah satu kebijakan yang diambil adalah melakukan bentuk pembinaan dan pengembangan keterampilan terhadap karyawan yang ada pada PT. BANK

BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa tersebut yaitu melalui sistem pendidikan dan pelatihan, sehingga tingkat kemampuan pegawai yang dimilikinya akan terdorong ke posisi yang lebih baik yang memiliki nilai kompetitif yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam bentuk skema bagan kerangka pikir berikut ini.

PENGEMBANGAN FINANSIAL KINERJA KARYAWAN PT. BANK

BTPN KCP CABANG SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA



I. Hipotesis

Mengacu pada masalah pokok dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

“Di Duga Bahwa Kompensasi Finansial Dapat Meningkatkan Kinerja PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa”.

III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan, dimana PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dijadikan sebagai obyek penelitian.

Sedangkan waktu penelitian dan penyusunan laporan di mulai pada bulan maret sampai mei 2017.

B. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode penelitian studi kasus (*Case study method*) dan pengumpulan data melalui penelitian, sebagai berikut :

1. Penelitian pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan mengadakan telaah secara langsung terhadap beberapa buku (bahan pustaka), dan karangan ilmiah yang erat kaitannya dengan masalah yang di bahas.
2. Penelitian lapang (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan mengadakan kunjungan secara langsung kepada tempat penelitian yang telah ditetapkan.

Untuk mengumpulkan data lapangan yang diperlukan, digunakan tehnik/metode, sebagai berikut :

Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap tempat penelitian.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber dari :

1. Jenis Data kuantitatif,

yaitu data yang diperoleh dari kantor yang diteliti dalam bentuk angka-angka.

2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini, meliputi :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui observasi dan wawancara.
- b. Data sekunder, yaitu data bersumber dari perusahaan dalam bentuk dokumentasi dan laporan tertulis yang dibuat secara berkala.

D. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi operasional	Indikator
1.	Kompensasi Finansial (X)	<p>1. EKA PRADILA PUTRA (2017 : 26) menyatakan bahwa kompensasi finansial Suatu Upayah Untuk Memotifasi karyawan Agar Mampu Bekerja Secara Baik.</p>	<p>1. Tunjangan-tunjangan berupa barang. 2. Bonus tertentu dengan kelebihan target kegiatan yang telah di gariskan. 3. Kompensasi finansial kelebihan gaji pokok, karna dapat menyelesaikan pekerjaan yang berupa uang.</p>
2.	Kinerja karyawan (Y)	<p>1. Eka Pradila Putra Kinerja karyawan (2017 : 26) Kinerja Dalam Suatu Kegiatan Berarti Bagaimana Cara Menjalankan Tugas Yang Telah Dilimpahkan kepadanya, Dengan Mempunyai Rasa Tanggung Jawab Pada Diri Sendiri Dan Memang Perlu Dipertanggung Jawabkan Dari Segala Sesuatu Yang Telah Di Kerjakan Agar Mencapai Tujuan.</p>	<p>1. Memiliki rasa ingin bekerja dengan seikhlas hati . 2. Adanya keterampilan dimiliki . 3. Mempunyai loyalitas dan kerja keras.</p>

E. Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

- 1) Metode analisis deskriptif, yaitu menjelaskan jenis kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- 2) Metode komprasi yaitu membandingkan kinerja sebelum dan sesudah menerima kompensasi finansial.
- 3) Analisis efektivitas berapa target yang cair terjadi meningkat atau tidak
- 4) Analisis regresi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana (Simple Linear Regression). Analisis ini digunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas.

$$Y = a + bX$$

Y = variabel response atau variabel akibat (dependent)

X = variabel predictor atau variabel faktor penyebab (independent)

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh predictor.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Pt. Btpn Cabang Sungguminasa

PT. Bank tabungan pensiunan nasional yang disingkat menjadi (btpn) didirikan 16 februari 1985. Kantor pusat bank btpn beralamat di menara btpn cbd mega kuningan, jl. Dr. Ide anak agung gde agung kav. 5.5-5.6, jakarta 12950 – indonesia. Bank btpn memiliki 85 kantor cabang utama, 746 kantor cabang pembantu, 148 kantor pembayaran dan 140 kantor fungsional operational.

Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham bank tabungan pensiunan nasional tbk, yaitu: sumitomo mitsui banking corporation (pengendali) (40%), tpg nusantara s.à.r.l. (pengendali) (8,38%) dan summit global capital management b.v. (20%). Pemegang saham pengendali terakhir adalah sumitomo mitsui financial group melalui sumitomo mitsui banking corporation dan david bonderman melalui tpg nusantara s.à.r.l.

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan btpn adalah melakukan kegiatan usaha di bidang bank umum termasuk kegiatan perbankan yang melaksanakan usaha syariah. Usaha perbankan syariah dijalankan oleh anak usaha, yakni pt bank tabungan pensiunan nasional syariah (dahulu pt bank sahabat purba danarta), dimana 70% sahamnya dimiliki oleh btpn.

PT. Btpn memperoleh izin sebagai bank umum pada tanggal 22 maret 1993 dari menteri keuangan republik indonesia dan izin sebagai bank devisa pada 16 februari 2016 dari bank indonesia (bi).

Pada tanggal 29 februari 2008, btpn memperoleh pernyataan efektif dari bapepam-lk untuk melakukan penawaran umum perdana saham btpn (ipo) kepada

masyarakat sebanyak 267.960.220 dengan nilai nominal rp100,- per saham dengan harga penawaran rp2.850,- per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada bursa efek indonesia (bei) pada tanggal 12 maret 2008

PT. Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten gowa adalah salah satu Bank kantor cabang pembantu yang ada di gowa yang menyediakan pembayaran pelayanan Gaji, dan kredit pensiunan. PT. BTPN Kantor cabang pembantu yang berkedudukan di Cabang Sungguminasa gowa yang didirikan pada tahun 1997. PT. Btpn Cabang Sungguminasa berada di Jalan Habibu kulle No. 11 Sungguminasa Kabupaten Gowa yang berlokasi tepat di pusat kota dan dikelilingi oleh perkantoran. Selain menangani pembayaran pelayanan Gaji, dan kredit pensiunan, ada juga program daya, yaitu daya kesehatan, daya tumbuh usaha, dan daya komunitas.

PT. Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa memiliki 30 orang pegawai yang dikepalai oleh satu orang, yang dibantu oleh tiga survervisor marketing, operasional, dan kredit analis.

Ada juga sms (sales marketing supervisor) smo (sales marketing offices), ss (sales supporty), cas (credit analys supervisor), ca (credit analys), cos (credit operasional supervisor), co (credit operasional, security,office bog), teller (teller dapan, teller aktivasi E karip atau kartu pensiunan).

PT. Btpn cabang Sungguminasa kabupaten gowa difasilitasi oleh mobil operasional, daya kesehatan 3 hari pada awal bulan terdapat ada dokter yang stenbay dan hari ke empat ada sosialisasi kesehatan oleh dokter, sosialisasi wirausaha satu bulan satu kali.

B. Visi-Misi PT. Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa

a. Misi PT. Btpn cabang sungguminasa kabupaten gowa

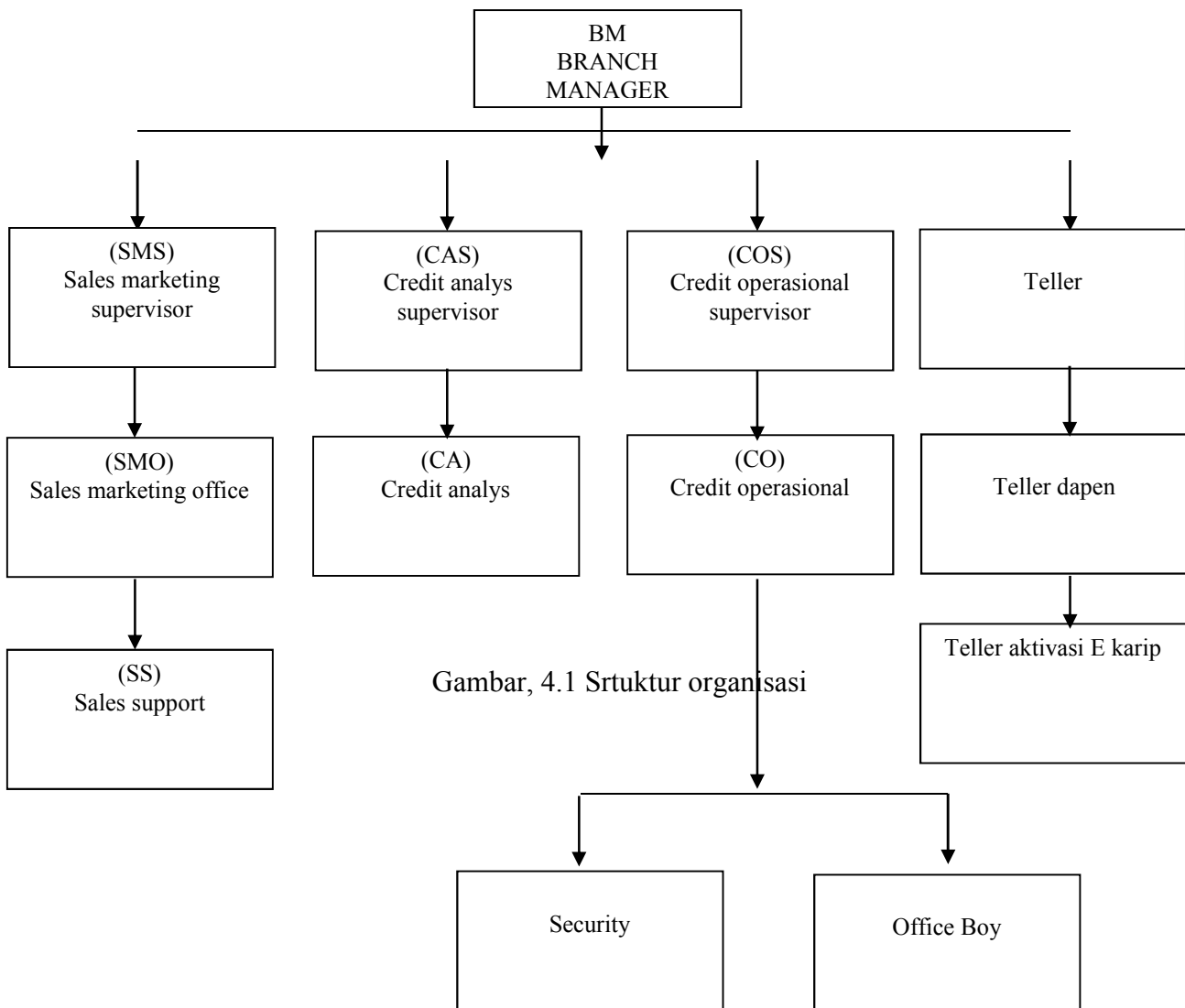
Bersama, kita ciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti.

b. Visi PT. Btpn cabang sungguminasa kabupaten gowa

menjadi bank mass market terbaik, mengubah hidup berjuta rakyat indonesia.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Btpn cabang sungguminasa kabupaten gowa



Gambar, 4.1 Srtuktur organisasi

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI RESPONDEN

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini, menggunakan 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, golongan pangkat, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. Usia

TABEL 5.1

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Umur	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	25 – 31	16	50,0%
2	34 – 38	8	25,0%
3	40 – 50	8	25,0%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah 2017

Pada tabel 5.1 diatas dari 32 orang responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (25-32 tahun) yang hasilnya terdapat 16 orang atau 50,0%. Kelompok umur 2 (34-38 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%. Kelompok umur 3 (40-50 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%.

2. Jenis Kelamin

TABEL 5.2

KARA
KTERI
STIK
RESP
ONDE
N

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	Laki – laki	20	62,5%
2	Perempuan	12	37,5 %
	Jumlah	32	100%

BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 20*, tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 20 orang atau 62,5% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 37,5%.

3. Golongan Pangkat

TA
BE
L
5.3
S

No	Golongan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	5 – 9	29	90,6%
2	11 – 13	3	9,4%
	Jumlah	32	100%

umber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, menjelaskan tentang golongan pangkat, golongan pangkat 5-9 sebanyak 29 orang (90,6%), dan golongan 11-13 sebanyak 3 orang (9,4%).

4. Pendidikan

TABEL 5.4

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

No	Pendidikan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	D3	2	6,3%
2	S1	27	84,4%
3	S2	2	6,3%
4	SMA	1	3,1%

Sumber : Data diolah 2017

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 5.4 diatas, dari 32 orang responden terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan D3. Terdapat 27 orang atau 84,4% yang berpendidikan S1. Terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan S2. Dan terdapat 1 orang atau 3,1% yang berpendidikan SMA.

5. Masa Bekerja

TABEL 5.5

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA BEKERJA

No	Masa Kerja	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	1 – 8	22	69%
2	10-30	10	31%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah 2017

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan data responden dalam penelitian ini pada umumnya memiliki masa kerja 1-8 sebanyak 22 orang (69%), dan masa kerja 10-30 sebanyak 10 orang (31%).

B. DESKRIPSI VARIABEL

Pada bab sebelumnya telah diuraikan bahwa tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank BTPN Cabang Sungguminasa Gowa.

Dari hasil penelitian didapatkan kumpulan data melalui teknik pengisian kuesioner sebanyak 32 reponden, dalam penelitian ini menggunakan deskripsi variabel untuk mengungkap kondisi dari variabel – variabel kedalam penelitian ini.

Selanjutnya akan diuraikan tanggapan seluruh responden terhadap masing – masing variabel tersebut sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Kompensasi (X) Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas.

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuisioner dan juga perhitungan skor bagi variabel kompensasi (X), sebagai berikut :

1.1 Pernyataan Variabel Kompensasi (X)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

TABEL 5.6
TANGGAPAN RESPONDEN KOMPENSASI (X₁)

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	15	46,9	17	53,1	0	0	0	0	0	0	143
X1.2	5	15,6	16	50,0	7	21,9	4	12,5	0	0	118
X1.3	15	46,9	14	43,8	3	9,4	0	0	0	0	140
X1.4	4	12,5	13	40,6	8	25,0	7	21,9	0	0	110
X1.5	12	37,5	13	40,6	2	6,3	5	15,6	0	0	128
Rata-rata											127,8

Sumber : Data diolah 2017

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel kompensasi (X), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 127,8.

2. Deskripsi Variabel kinerja karyawan (Y) dan Perhitungan Skor Variabel Terikat

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

TABEL 5.7
TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	25	78,1	5	15,6	2	6,3	0	0	0	0	151
Y.2	10	31,3	15	46,9	6	18,8	1	3,1	0	0	130
Y.3	7	21,9	8	25,0	15	46,9	1	3,1	1	3,1	115
Y.4	21	65,6	10	31,3	10	31,1	0	0	0	0	148
Y.5	26	81,3	5	15,6	1	3,1	0	0	0	0	153
Rata-rata											139,4

Sumber : Data diolah 2017

Dari data yang telah diolah dan disajikan pada tabel 5.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang timbul dari akibat yang disebabkan oleh variabel kompensasi (X1), bersifat positif dengan melihat rata-rata dari total skor pada pertanyaan ini sebesar 139,4 dan lebih besar dari pada reng skor variabel (x).

C. PENGUKURAN INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan tiap butir pertanyaan dalam angket (kuesioner). Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan dalam instrument, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir

dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi product momen tPearson dengan pengujian satu arah (onetailedtest). Data diolah dengan bantuan program SPSS 22 dan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran .

TABEL 5.8
UJI VALIDITAS

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{Tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,407	0,349	Valid
X _{1.2}	0,721	0,349	Valid
X _{1.3}	0,437	0,349	Valid
X _{1.4}	0,824	0,349	Valid
X _{1.5}	0,745	0,349	Valid
Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{Tabel}	Keterangan
Y.1	0,553	0,349	Valid
Y.2	0,775	0,349	Valid
Y.3	0,844	0,349	Valid
Y.4	0,564	0,349	Valid
Y.5	0,468	0,349	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai R_{tabel}.

2. Uji Realibilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

1. Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

2. Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 20.00.

TABEL 5.9
HASIL UJI RELIABILITAS

Variable	Cronbhach's Alpha	Cronbhach, Alpha Standar	Keterangan
Kompensasi	0,653	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,668	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, lima belas item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel.

3. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (disiplin kerja). Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independen.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL

5.10

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.269	.39501

Koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,293 yang berarti bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 29,3% sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yng tidak masuk dalam penelitian ini.

4. Uji Parsial (UJI T)

Uji **t** di lakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel terhadap variabel terikat secara individual. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan uji **t**, adapun hipotesis statistiknya adalah :

Ho : tidak ada pengaruh yang di signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja pegawai.

Ha : ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji **t** dengsn menggunakan program SPSS 20 dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 5.11 OUTPUT KOEFISIEN X DAN Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.527	.524		4.826	.000
	KOMPENSASI	.458	.130	.541	3.524	.001

Berdasarkan hasil uji t diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel (X) atau kompensasi finansial adalah sebesar 0,458 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi finansial (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,524 > t \text{ tabel } 2,042$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,001 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + bX$$

$$Y = 2,527 + 0,458 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar dari yang diteliti oleh peneliti.

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis di atas, diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 2,527 + 0,458X$$

Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar dari yang diteliti oleh peneliti Pada PT. Bank Btpn cabang gowa Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} $n-2 = 30$ (0,349) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tiap item pertanyaan/indikator variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan berkorelasi dengan skor totalnya serta data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis Pada PT. Bank Btpn Cabang sungguminasa kabupaten gowa.

Hasil uji reliabilitas memperoleh nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar dari 0,6. Sesuai dengan pernyataan, dinyatakan reliabel (handal) jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan).

Berdasarkan koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,293 yang berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 29,3% sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel (X) atau kompensasi adalah sebesar 0,458 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,524 > t table sebesar 2,042 dan

nilai signifikansi (sig.) $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diduga bahwa adanya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank Btpn cabang sunggumisa kabupaten gowa.

Artinya hipotesis di terima, kerana secara bersama-sama terhadap hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. bank Btpn cabang sungguminasa kabupaten gowa.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Btpn cabang sungguminasa kabupaten gowa Provinsi Sulawesi Selatan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi yaitu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, adanya ketaatan karyawan dalam kinerja karyawan PT. Bank Btpn Cabang Sungguminasa gowa.

B Saran

Disiplin kerja karyawan dalam hal mentaati aturan - aturan yang ditetapkan harus lebih ditingkatkan agar dapat meminimalisir pelanggaran - pelanggaran yang terjadi atau dilakukan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ingin dicapai oleh individu, organisasi instansi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Eko, 2006. Thesaurus Bahasa Indonesia. PT. Gramedia, Jakarta.
- Gomes, Cardosos, Faustino, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II; Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi; Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangku prawira, TB Sjafrid dan Aida Vitayala Hubeis, 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor , Noer Bahry, 2005. OrganisasidanManajemen:ManajemenSumber DayaManusia., Edisi II; Makassar:CV Andi Offset.
- Rachmawati ,Ike Kusdya Sedarmayanti, 2009. SumberDayaManusiadanProduktivitasKerja. Bandung: CV Mandar Maju. Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet X; Jakarta: PT. Bumi Akasara, 2003
- Simanjuntak, Payman,2000. ProduktivitasDanTenagaKerjaIndonesia. Jakarta : FEUI. Sinungan, Muchdarsyah, 2009. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: PT. Bumi Aksara.Suyadi, 2000.Kebijakan kenerja Karyawan. Yogyakarta; BPFE Yogyakarta.

- Flippo. B. 2002. Dasar-Dasar Organisasi, Fourt Edition, Tokyo McGraw Hall, Kagokusa. Ltd.
- Hani Handoko, T, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, SP, 2009, Manajemn Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- J Soedarsono, 2003, Pengantar Ekonomi Perusahaan, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung
- Manullang, M. 2010, Manajemen Personalialia, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muhdarsyah, 2013, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Nitisemito, Alex .S, 2007, Manajemen Personalialia, Edisi Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandoyo 2005, Pengantar Manajemen, Edisi Kedelapan, Cetakan Kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Siswanto Sastrohadrya, B, 2010, RProduktivitas Kerja Bagi Eksekutif, Edisi Ketiga, PT. Gramedia, Jakarta.
- Swastha Basu, 2005, Pengantar Bisnis, Edisi Kedua, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.

Lampiran_1

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon angket diisi oleh bapak/ ibu/ saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda centang () pada kolom yang telah tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan – pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada bapak/ ibu/ saudara (i) atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama :

Umur :

Golongan :

Pendidikan terakhir :

Masa kerja :

Petunjuk pengisian angket ada lima alternatif jawaban

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = tidak setuju
- 3 = kurang setuju
- 4 = setuju
- 5 = sangat setuju

KOESIONER

No.	Pernyataan Pengembangan Motivasi	Alternatif jawaban				
		1	2	3	4	5
X1	Insentif					
1.	kompensasi yang bapak/ibu terima memuaskan					
2.	Kompensasi yang diterima memotivasi semangat kerja bapak/ibu.					
3.	Bapak ibu selalu mendapatkan kompensasi setiap bulannya					
4	kompensasi yang bapak/ibu terima apa selalu tepat waktu					
5	Apa kompensasi ibu terima dapat menunjang kinerja bapak/ibu					
Y	Kinerja karyawan					
1.	Memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang.					
2.	Datang dan pulang kantor tepat waktu.					
3.	Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan kantor.					
4	Apa kualitas kerja bapak/ibu sesuai harapan kantor					
5	Skill bapak dalam bidang masing-masing apa sesuai dengan kemampuannya					

Lampiran_2 Data Mentah

NO	KOMPENSASI (X1)					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	4	5	5	5	24
2	5	4	4	4	5	22
3	4	4	4	2	3	17
4	4	5	4	4	5	22
5	4	4	5	4	5	22
6	5	5	5	4	5	24
7	4	5	5	4	4	22
8	4	5	4	4	4	21
9	5	3	5	2	2	17
10	4	2	4	3	3	16
11	5	3	5	4	2	19
12	4	2	4	2	4	16
13	5	4	4	3	4	20
14	5	2	5	2	4	18
15	5	3	4	2	4	18
16	4	4	4	4	5	21
17	4	4	4	3	2	17
18	4	2	3	3	4	16
19	4	3	5	4	5	21
20	4	3	4	3	5	19
21	5	4	4	3	4	20
22	5	4	5	4	5	23
23	5	4	3	4	4	20
24	5	4	5	3	4	21
25	5	5	5	4	4	23
26	4	4	3	4	4	19
27	5	4	5	5	5	24
28	4	4	4	5	4	21
29	4	3	5	2	2	16
30	4	4	5	3	5	21
31	4	3	4	2	2	15
32	5	4	5	5	5	24
TOTAL						639

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)					TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	2	4	5	20
4	5	4	4	5	5	23
5	5	4	3	5	5	22
6	5	4	3	5	5	22
7	5	5	3	4	4	21
8	5	5	4	4	4	22
9	5	4	4	5	5	23
10	5	4	3	4	5	21
11	4	3	3	4	5	19
12	5	4	3	4	4	20
13	3	5	3	5	5	21
14	4	3	3	4	5	19
15	4	3	4	4	5	20
16	5	4	3	5	5	22
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	5	5	22
19	5	4	3	5	5	22
20	5	4	3	5	5	22
21	5	5	5	4	5	24
22	5	4	4	5	5	23
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	3	3	3	18
27	5	4	4	5	5	23
28	5	3	3	5	4	20
29	3	3	1	5	5	17
30	5	3	3	5	5	21
31	4	2	3	4	4	17
32	5	4	4	5	5	23
TOTAL						697

Tabel R

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Tabel T
Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	

0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99

LAMPIRAN 3

Statistics

		UMUR	JENIS KELAMIN	GOLONGAN	PENDIDIKAN	MASA KERJA
N	Valid	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 TAHUN	3	9.4	9.4	9.4
	27 TAHUN	2	6.3	6.3	15.6
	29 TAHUN	1	3.1	3.1	18.8
	30 TAHUN	7	21.9	21.9	40.6
	31 TAHUN	3	9.4	9.4	50.0
	34 TAHUN	2	6.3	6.3	56.3
	35 TAHUN	2	6.3	6.3	62.5
	36 TAHUN	2	6.3	6.3	68.8
	37 TAHUN	1	3.1	3.1	71.9
	38 TAHUN	1	3.1	3.1	75.0
	40 TAHUN	2	6.3	6.3	81.3
	42 TAHUN	2	6.3	6.3	87.5
	43 TAHUN	1	3.1	3.1	90.6
	45 TAHUN	1	3.1	3.1	93.8
	47 TAHUN	1	3.1	3.1	96.9
	50 TAHUN	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L	20	62.5	62.5	62.5
P	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

GOLONGAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 11	2	6.3	6.3	6.3
13	1	3.1	3.1	9.4
5	9	28.1	28.1	37.5
6	6	18.8	18.8	56.3
7	5	15.6	15.6	71.9
8	8	25.0	25.0	96.9
9	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	2	6.3	6.3	6.3
S1	27	84.4	84.4	90.6
S2	2	6.3	6.3	96.9
SMA	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 TAHUN	1	3.1	3.1	3.1

10 TAHUN	2	6.3	6.3	9.4
17 TAHUN	1	3.1	3.1	12.5
2 TAHUN	3	9.4	9.4	21.9
20 TAHUN	1	3.1	3.1	25.0
24 TAHUN	1	3.1	3.1	28.1
25 TAHUN	1	3.1	3.1	31.3
27 TAHUN	1	3.1	3.1	34.4
30 TAHUN	1	3.1	3.1	37.5
4 TAHUN	2	6.3	6.3	43.8
5 TAHUN	4	12.5	12.5	56.3
6 TAHUN	8	25.0	25.0	81.3
7 TAHUN	4	12.5	12.5	93.8
8 TAHUN	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		22-SEP-2017 09:58:12
Comments		
	Data	C:\Users\Ancha\Documents\WA LET.sav
	Active Dataset	DataSet0
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet0] C:\Users\Ancha\Documents\WALET.sav

Statistics						
		KOMPENSASI 1	KOMPENSASI 2	KOMPENSASI 3	KOMPENSASI 4	KOMPENSASI 5
N	Valid	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

KOMPENSASI 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	53.1	53.1	53.1
	5.00	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

KOMPENSASI 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.5	12.5	12.5

3.00	7	21.9	21.9	34.4
4.00	16	50.0	50.0	84.4
5.00	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

KOMPENSASI 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	9.4	9.4	9.4
4.00	14	43.8	43.8	53.1
5.00	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

KOMPENSASI 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	21.9	21.9	21.9
3.00	8	25.0	25.0	46.9
4.00	13	40.6	40.6	87.5
5.00	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

KOMPENSASI 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	15.6	15.6	15.6
3.00	2	6.3	6.3	21.9
4.00	13	40.6	40.6	62.5
5.00	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Notes

Output Created		22-SEP-2017 09:58:39
Comments		
Input	Data	C:\Users\Ancha\Documents\WALLET.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Statistics

	KINERJA KARYAWAN 1	KINERJA KARYAWAN 2	KINERJA KARYAWAN3	KINERJA KARYAWAN 4	KINERJA KARYAWAN 5
N	32	32	32	32	32
Valid					
Missing	0	0	0	0	0

KINERJA KARYAWAN 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	5	15.6	15.6	21.9
5.00	25	78.1	78.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	6	18.8	18.8	21.9
4.00	15	46.9	46.9	68.8
5.00	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	3.1	3.1	3.1
2.00	1	3.1	3.1	6.3
3.00	15	46.9	46.9	53.1
4.00	8	25.0	25.0	78.1
5.00	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	3.1	3.1	3.1
4.00	10	31.3	31.3	34.4

5.00	21	65.6	65.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	3.1	3.1	3.1
4.00	5	15.6	15.6	18.8
5.00	26	81.3	81.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Notes

Output Created		22-SEP-2017 09:59:22
Comments		
	Data	C:\Users\Ancha\Documents\WA
		LET.sav
	Active Dataset	DataSet0
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Correlations

	KOMPENSASI 1	KOMPENSASI 2	KOMPENSASI 3	KOMPENSASI 4	KOMPENSASI 5	KOMPENSASI
KOMPE NSASI 1	Pearson Correlation	.120	.325	.158	.122	.407*
	Sig. (2- tailed)	.513	.069	.388	.508	.021
	N	32	32	32	32	32
KOMPE NSASI 2	Pearson Correlation	.120	.150	.564**	.344	.721**
	Sig. (2- tailed)	.513	.412	.001	.054	.000
	N	32	32	32	32	32
KOMPE NSASI 3	Pearson Correlation	.325	.150	1	.137	.437*
	Sig. (2- tailed)	.069	.412		.455	.012
	N	32	32	32	32	32
KOMPE NSASI 4	Pearson Correlation	.158	.564**	.137	1	.565**
	Sig. (2- tailed)	.388	.001	.455		.001
	N	32	32	32	32	32
KOMPE NSASI 5	Pearson Correlation	.122	.344	.093	.565**	1
	Sig. (2- tailed)	.508	.054	.611	.001	.000
	N	32	32	32	32	32
KOMPE NSASI	Pearson Correlation	.407*	.721**	.437*	.824**	.745**
	Sig. (2- tailed)	.021	.000	.012	.000	.000
	N	32	32	32	32	32

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

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

Notes

Output Created		22-SEP-2017 10:12:01
Comments		
Input	Data	C:\Users\Ancha\Documents\WALET.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.05

[DataSet0] C:\Users\Ancha\Documents\WALET.sav

Correlations

		KINERJA KARYAWAN 1	KINERJA KARYAWAN 2	KINERJA KARYAW AN3	KINERJA KARYAW AN 4	KINERJA KARYAWA N 5	KINERJA KARYAWA N
KINERJA KARYAWAN 1	Pearson Correlation	1	.386*	.416*	.063	-.110	.553**
	Sig. (2- tailed)		.029	.018	.733	.551	.001
	N	32	32	32	32	32	32
KINERJA KARYAWAN 2	Pearson Correlation	.386*	1	.609**	.200	.118	.775**
	Sig. (2- tailed)	.029		.000	.272	.520	.000
	N	32	32	32	32	32	32
KINERJA KARYAWAN 3	Pearson Correlation	.416*	.609**	1	.245	.212	.844**
	Sig. (2- tailed)	.018	.000		.176	.244	.000
	N	32	32	32	32	32	32
KINERJA KARYAWAN 4	Pearson Correlation	.063	.200	.245	1	.638**	.564**
	Sig. (2- tailed)	.733	.272	.176		.000	.001
	N	32	32	32	32	32	32
KINERJA KARYAWAN 5	Pearson Correlation	-.110	.118	.212	.638**	1	.468**
	Sig. (2- tailed)	.551	.520	.244	.000		.007
	N	32	32	32	32	32	32
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.553**	.775**	.844**	.564**	.468**	1
	Sig. (2- tailed)	.001	.000	.000	.001	.007	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

Reliability

Notes

Output Created		22-SEP-2017 10:13:12
Comments		
Input	Data	C:\Users\Ancha\Documents\WALLET.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.653	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Q6 Q7 Q8 Q9 Q10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created		22-SEP-2017 10:13:37
Comments		
	Data	C:\Users\Ancha\Documents\WA
	Active Dataset	LET.sav
	Filter	DataSet0
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet0] C:\Users\Ancha\Documents\WALET.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	5

```

COMPUTE X=X / 5.
VARIABLE LABELS X 'KOMPENSASI'.
EXECUTE.
COMPUTE Y=Y / 5.
VARIABLE LABELS Y 'KINERJA KARYAWAN'.
EXECUTE.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE

```

```

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

Notes

Output Created		22-SEP-2017 10:20:32
Comments		
	Data	C:\Users\Ancha\Documents\WA
		LET.sav
	Active Dataset	DataSet0
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05)
		POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Y
		/METHOD=ENTER X
		/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
		/RESIDUALS
		HISTOGRAM(ZRESID)
		NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:02.70

Elapsed Time	00:00:02.54
Memory Required	1660 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED , *SRESID)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /SAVE RESID.

```

Regression

Notes

Output Created	22-SEP-2017 10:28:41
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	C:\Users\Ancha\Documents\WA LET.sav DataSet0 <none> <none> <none> 32 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:00.77
	Elapsed Time	00:00:00.70
	Memory Required	1660 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet0] C:\Users\Ancha\Documents\WALET.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	4.3563	.46207	32
KOMPENSASI	3.9938	.54592	32

Correlations

		KINERJA KARYAWAN	KOMPENSASI
Pearson Correlation	KINERJA KARYAWAN	1.000	.541

	KOMPENSASI	.541	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA KARYAWAN	.	.001
	KOMPENSASI	.001	.
	KINERJA KARYAWAN	32	32
N	KOMPENSASI	32	32

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.269	.39501

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.938	1	1.938	12.420	.001 ^b
	Residual	4.681	30	.156		
	Total	6.619	31			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.527	.524		4.826	.000	
	KOMPE	.458	.130	.541	3.524	.001	1.000
	NSASI						1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	KOMPENSASI
1	1	1.991	1.000	.00	.00
	2	.009	14.932	1.00	1.00

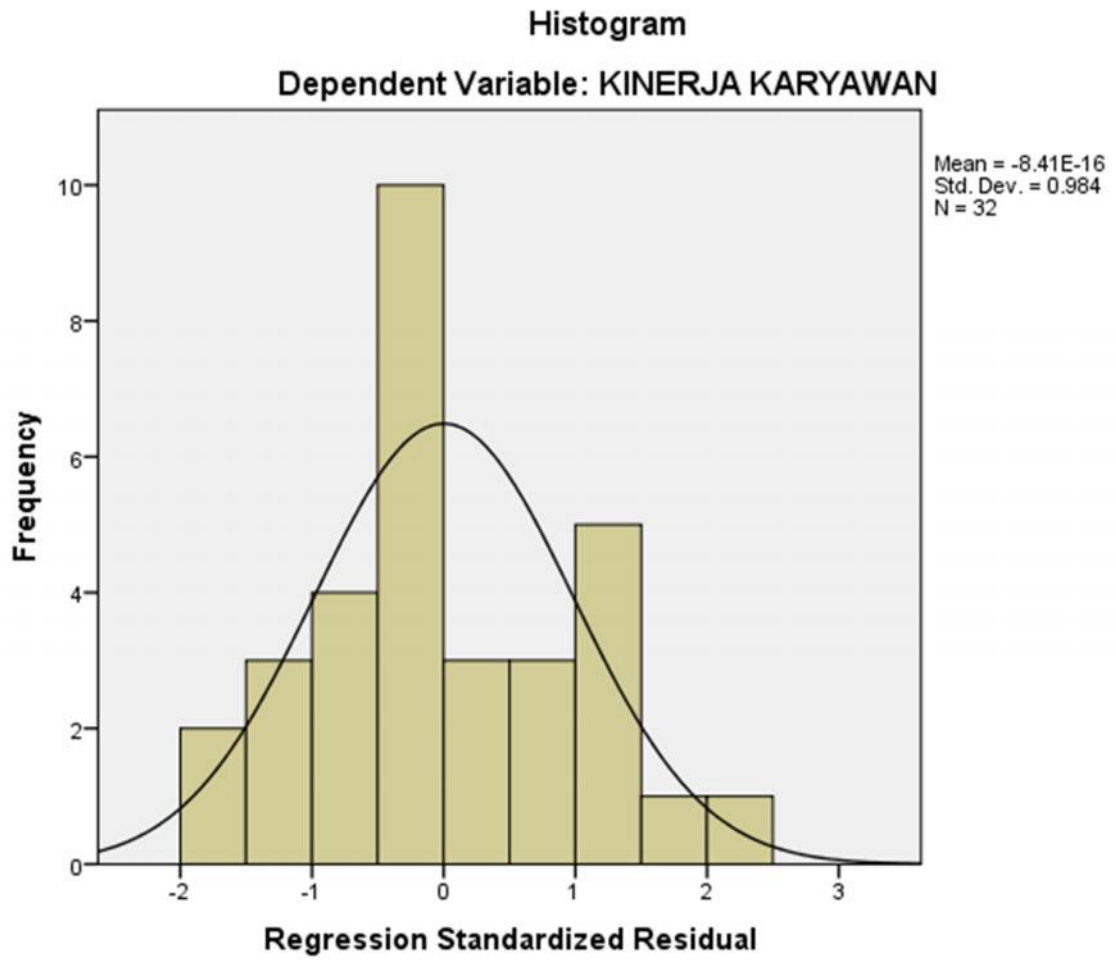
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.9011	4.7255	4.3563	.25002	32
Std. Predicted Value	-1.820	1.477	.000	1.000	32
Standard Error of Predicted Value	.070	.147	.096	.023	32
Adjusted Predicted Value	3.9477	4.7623	4.3572	.25044	32
Residual	-.66751	.91568	.00000	.38858	32
Std. Residual	-1.690	2.318	.000	.984	32
Stud. Residual	-1.721	2.403	-.001	1.016	32
Deleted Residual	-.69195	.98398	-.00093	.41478	32
Stud. Deleted Residual	-1.782	2.629	.006	1.045	32
Mahal. Distance	.000	3.314	.969	.934	32
Cook's Distance	.000	.215	.034	.049	32
Centered Leverage Value	.000	.107	.031	.030	32

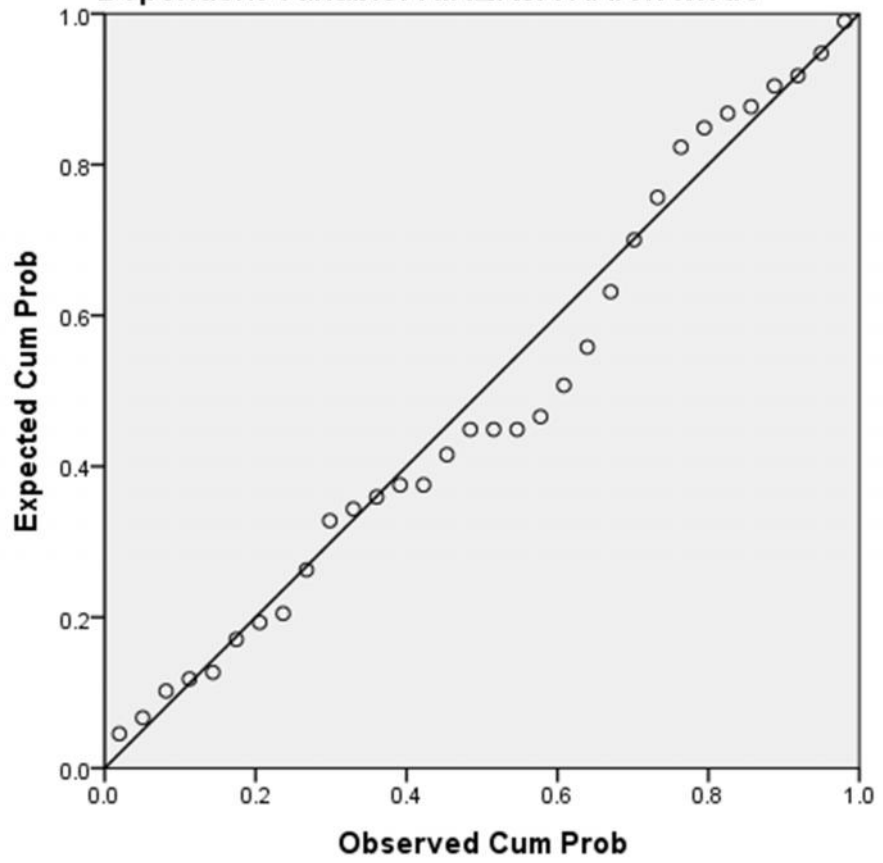
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Charts



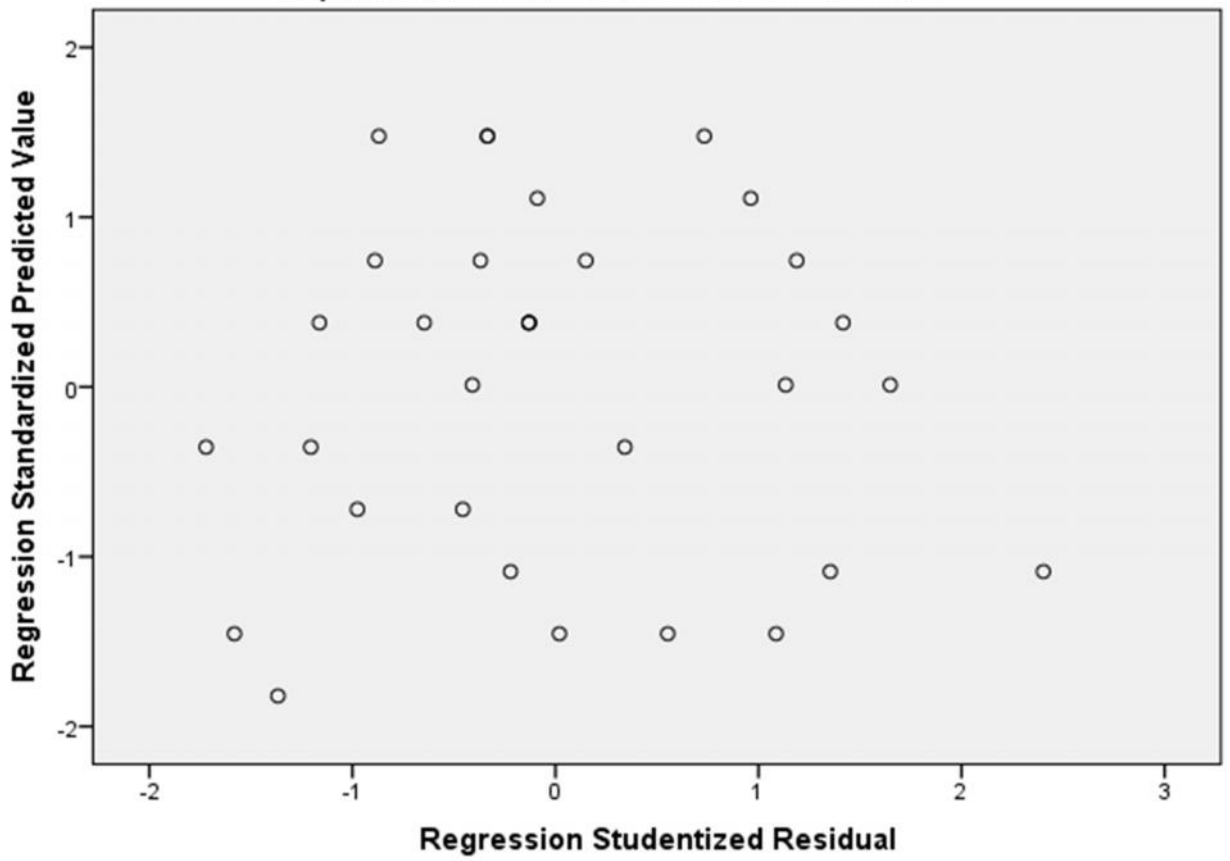
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



RIWAYAT HIDUP



EKA PRADILA PUTRA, Lahir di JENEPONTO pada tanggal 12 juni 1993 dari ayah yang bernama Sudirman dan ibu yang bernama Halia, Penulis merupakan anak ke satu dari dua bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN benteng inpres selayar

pada tahun 2002, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 3 BINAMU dan tamat pada tahun 2008, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMAN DUA BINAMU JENEPONTO dan lulus pada tahun 2012. Setelah tamat di SMAN DUA BINAMU penulis melanjutkan studi sebagai Mahasiswa di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 2013. Sampai dengan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.