

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PENDAPATAN DAERAH  
KABUPATEN PINRANG**

**EDI MUSTARI**

**10572 04129 13**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PENDAPATAN DAERAH  
KABUPATEN PINRANG**

Skripsi  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Disusun dan Diajukan Oleh  
EDI MUSTARI  
Nomor Stambuk : 10572 04129 13

Kepada

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : **EDI MUSTARI**  
Stambuk : **10572 04129 13**  
Program Studi : **Manajemen**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**  
Dengan Judul : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan panitia Penguji Skripsi Srata I (S1) pada hari Sabtu, 06 Juni 2018 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar,

2018

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

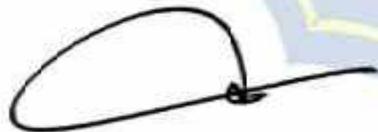
  
Dr. H. Mahmud Nuhung, MA

  
Samsul Rizal, SE., MM

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen



Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM : 903078



Moh. Aris Pasigai, SE., MM  
NBM : 10 934 85

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Atas Nama Edi Mustari, Nim 105720412913 Ini Telah Diperiksa Dan Diterima Oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar No.....2018 M Dan Telah Dipertahankan Didepan Penguji Pada Hari Rabu, 06 Juni 2018 M Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 21 Syawwal 1439 H  
06 Juni 2018

Panitia Ujian :

1. Pengawas Ujian : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM (.....) (Rektor Unismu Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM (.....) (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekertaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....) (Wakil Dek. I Fak. Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
  - 1) Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
  - 2) Ismail Rasulong, SE.,MM (.....)
  - 3) Dr.H. Mahmud Nuhung, MA (.....)
  - 4) Dr. Andi Rustam, SE., MM.Ak.CA (.....)

## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Edi Mustari

Nomor Stambuk : 10572 04129 13

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, Juli 2017

Yang Menyatakan,

**Edi Mustari**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang”. Tak lupa pula, penulis haturkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita menuju ke alam yang terang benderang seperti saat ini. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong SE., MM Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, M.A selaku Pembimbing I dan Bapak Samsul Rizal, SE., MM selaku pembimbing II yang dengan senang hati meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam penyusunan isi skripsi ini.
5. Untuk ayahanda tercinta Mustari, dan ibunda tercinta Saharia, dan Kakakku tersayang Firman Mustari dan Sarina Mustari, serta adikku tersayang Hendrik Mustari dan Muh. Yunus Mustari yang senantiasa memberikan curahan kasih sayang, doa yang tulus dan dukungannya baik moril maupun materil yang tak terhingga sehingga dapat menyelesaikan pendidikan.
6. Untuk seluruh keluarga yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang selalu memberikan semangat, dukungan dalam menyelesaikan pendidikanku.
7. Terima kasih buat kepala Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang yang bersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian.
8. Teman spesial yang telah memberikan semangat, dukungan, inspirasi, kesabaran serta kasih sayangnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhir kata dengan rendah hati, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang berkepentingan.

Makassar, Agustus 2017

Edi Mustari

## ABSTRACT

Edi Mustari, Stambuk. 105720412913. The Effect of Compensation on Employee Performance of District Revenue Service of Pinrang Regency, guided by Drs. H. Mahmud Nuhung, M.A as First Advisor and Mr. Samsul Rizal, SE., MM as mentor II.

The purpose of this study is to determine the magnitude of the Impact of Compensation on Employee Performance. The research was conducted at Pinrang District Revenue Office, collecting 100 people as sample, while the data used questionnaire technique.

To explain whether respondents use percentage analysis, while to describe the description of research related to hypothesis by using analysis, Validity Test, Reability Test, Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>), F Test and T Test.

The result of function validity test from employee performance (Y) and compensation (X) consisting 16 is valid because it has answer value above 0,30. While the reliability test by stating that the item has a reliable (trustworthy) because it has a value of croncabcch alpha above 0.60.

The result of analysis shows that compensation (X), significant effect on employee performance (Y) which yield with value of coefficient of pulse equal to 4,678. As for the significant test obtained that greater than ttabel ( $7,695 > 1,984$ ), at a significant level of 5%.

The result of the analysis determined that the compensation variable (X) had an effect of 61.7% on the variable of Employee Performance (Y), while the rest of 37.7% were variables by other variables not examined in this study.

\

**Keywords: Key Compensation to Employee Performance.**

## ABSTRAK

**Edi Mustari, Stambuk. 105720412913. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang**, dibimbing oleh Dr. H. Mahmud Nuhung, M.A selaku Pembimbing I dan Bapak Samsul Rizal, SE., MM selaku pembimbing II.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian dilaksanakan pada kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang, dengan menjangking 100 orang sebagai sampel, sedangkan pengumpulan data menggunakan teknik kuisioner.

Untuk menjelaskan karakteristik responden menggunakan analisis persentase, sedangkan untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis dianalisis dengan menggunakan analisis ;Uji Validitas, Uji Reability, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji F dan Uji T.

Hasil uji validitas menyatakan bahwa dari Kinerja pegawai (Y) dan kompensasi (X) yang terdiri 16 pernyataan sudah valid karena memiliki nilai korelasi diatas 0,30. Sedangkan uji reability menyimpulkan bahwa semua item pertanyaan telah reliabel (dapat dipercaya) karena memiliki nilai *croncabch alpha* diatas 0,60.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi (X), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 4,678. Sedangkan untuk uji signifikan uji t diperoleh bahwa  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,695 > 1,984$ ), pada taraf signifikan 5%.

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variable kompensasi (X) berpengaruh sebesar 61,7% terhadap variable Kinerja Pegawai(Y), sedangkan selebihnya yaitu sebesar 37,7% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Manajemen SDM.....	5
B. Kompensasi .....	6
C. Sistem Kompensasi .....	11
D. Jenis Kompensasi .....	12
E. Kinerja.....	13
F. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	15
G. Kompensasi dan Kinerja .....	16
H. Kerangka Pikir .....	18
I. Hipotesis.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	20

B. Variabel dan Definisi Operasional .....	20
C. Metode Pengumpulan Data .....	21
D. Jenis dan Sumber Data .....	21
E. Metode Analisis Data .....	22
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM DAERAH</b>	
A. Sejarah Kabupaten Pinrang .....	23
B. Kondisi Geografis Daerah .....	25
C. Struktur Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang .....	27
D. Visi Misi Pemerintahan Kabupaten Pinrang .....	32
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Analisis Deskriptif .....	34
B. Analisis Instrumen Peneliti .....	37
C. Analisis Regresi .....	39
D. Pengujian Hipotesis .....	41
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	44
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	45
B. Saran .....	45

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABLE

	Halaman
<b>Tabel 1</b> Dasar Interpretasi Skor Item dalam variabel Penelitian .....	34
<b>Tabel 2</b> Deskripsi Variabel Kompensasi .....	35
<b>Table 3</b> Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai .....	36
<b>Table 4</b> Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai dan Kompensasi .....	38
<b>Tabel 5</b> Hasil Analisis Reliabilitas Data Instrumen Penelitian .....	39
<b>Tabel 6</b> Ringkasan Hasil Regresi .....	40
<b>Tabel 7</b> Koefisien Determinasi Model Summary <sup>b</sup> .....	41
<b>Tabel 8</b> Anovab .....	42
<b>Tabel 9</b> Ringkasan Pengujian Variabel Secara Parsial .....	43

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Bagan Proses Kompensasi .....	11
Gambar 2 Skema Kerangka Pikir.....	18
Gambar 3 Kondisi Geografis Daerah.....	26

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner.....	56
Lampiran 2 Olah Data.....	89
Lampiran 3 Persuratan .....	97

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 13 Tahun 2008 merupakan salah satu unit kerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Pinrang memiliki Visi dan Misi yang diselaraskan dengan Visi dan Misi Kabupaten Pinrang dalam rangka keterpaduan dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di Kabupaten Pinrang. Baik buruknya suatu instansi tidak terlepas dari sumber daya manusia, untuk itu dalam rangka menjalankan visi dan misinya, Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang didukung oleh pegawai yang terdiri atas PNS (Gol I s/d IV), dan Tenaga Kontrak. Sebagai salah satu unit kerja yang melayani bidang Pajak dan Retribusi Daerah, Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang dituntut untuk meningkatkan kerjasama dengan masyarakat dan dunia usaha sebagai mitra untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan berkesinambungan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Dalam suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian pegawai negeri sipil sekarang ini masih di bawah sistem penggajian swasta, sehingga

mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk bekerja lebih giat lagi.

Untuk mencari kompensasi lain di luar gaji. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 26 tahun 2001 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing instansi.

Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang sebagai salah satu instansi pemerintahan di Kabupaten Pinrang memberikan berbagai jenis kompensasi kepada pegawainya, bahkan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang merupakan satu-satunya instansi pemerintahan di Kabupaten Pinrang yang memberikan insentif sesuai hasil kerja pegawainya. Pemberian insentif ini bertujuan agar pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang dapat mencapai target kinerja yang ditentukan oleh instansi yaitu pencapaian pemenuhan target pajak 100%.

Penilaian kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang berdasarkan target pendapatan, sehingga pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila dapat memenuhi target pendapatan yang ditentukan yaitu pencapaian target pajak 100%. Kurangnya kesadaran para wajib pajak dalam membayar pajak menjadi permasalahan dalam memenuhi target pendapatan yang ditentukan. Hal ini tidak diimbangi dengan jumlah gaji pokok yang diterima oleh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang. Dengan pekerjaan yang mereka lakukan jumlah gaji pokok yang diterima dirasakan kurang oleh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang. Dengan

adanya insentif yang diberikan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang sebagai balas jasa dari instansi atas pekerjaan mereka, diharapkan dapat mengimbangi hal tersebut.

Kegiatan penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi kompensasi dan kinerja, serta mengetahui pengaruh pemberian kompensasi tersebut terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang, maka dari itu penulis mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Ilmiah

Sebagai referensi atau masukan bagi peneliti lain yang mempunyai permasalahan yang sama.

## 2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi bagi pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang.

## 3. Manfaat Penulis

Bagi pihak penulis, penelitian ini memberi pengetahuan langsung mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen SDM**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa SDM maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja.

Tidak ada definisi yang sama tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, 3 (tiga) definisi sebagai perbandingan dapat dikemukakan sebagai berikut:

Menurut Amstrong (2005:20) bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.

Menurut Kenooy (2004:53) suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintergrasikan MSDM ke dalam strategi bisnis.

Menurut Storey (2005) pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif, melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan

menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan teknik-teknik personel.

Dari ke-3 definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani, dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya, agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Definisi lain menurut Edwin B. Flippo (2002:9) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan daripada pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia ke suatu titik akhir dimana tujuan-tujuan perorangan, organisasi dan masyarakat.

## **B. Kompensasi**

Kompensasi menurut Ishak Arep dan Henri Tanjung (2002:57) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut Cascio F.Wayne dalam Mangkuprawira (2004:36) kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional.

Kompensasi menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2004) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan

kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan.

### **1. Tujuan Kompensasi**

Menurut Ishak Arep dan Henri Tanjung (2002:125), banyak kasus dimana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Menurut Davis dan Werther *dalam* Mangkuprawira (2004:151) tujuan manajemen kompensasi efektif meliputi hal-hal berikut:

a. Memperoleh personil yang berkualifikasi

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah upah atau di atas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia (SDM), manajer operasi, dan para karyawan.

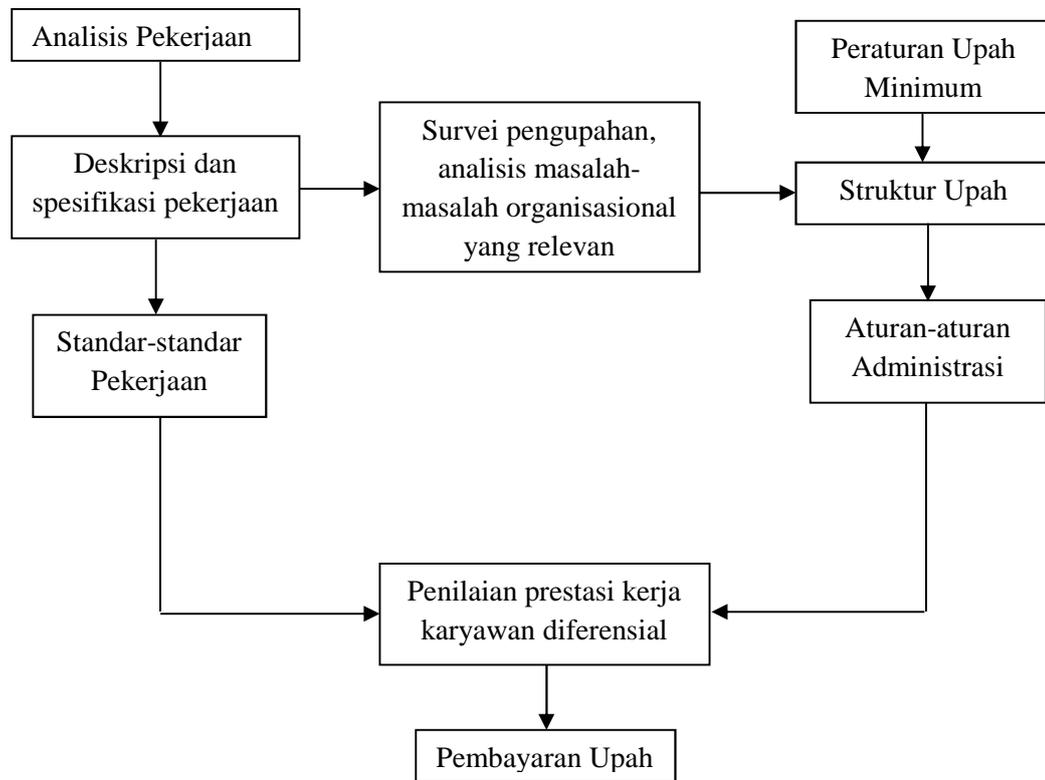
h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumber daya manusia (SDM) optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

## **2. Proses Kompensasi**

Proses kompensasi menurut Ishak Arep dan Henri Tanjung (2002:98) dimulai dengan kegiatan analisis pekerjaan. Hasil analisis pekerjaan adalah deskripsi dan spesifikasi pekerjaan dan selanjutnya standar-standar pekerjaan. Di sisi lain, harus diketahui peraturan upah minimum sebagai batas minimal yang tidak boleh dilanggar. Berdasarkan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, dilakukan survei sistem pengupahan di perusahaan-perusahaan lain sehingga menghasilkan struktur upah di perusahaan.

Struktur upah yang dilakukan digunakan sebagai bahan untuk membuat aturan-aturan organisasi. Selanjutnya dengan dihubungkannya standar pekerjaan dengan aturan-aturan administrasi, maka dilaksanakanlah penilaian prestasi karyawan. Pada akhirnya, berdasarkan prestasi karyawan, dibayarkanlah upah karyawan yang bersangkutan.



Gambar 1. Bagan Proses Kompensasi (Handoko, 2001:79)

### C. Sistem Kompensasi

Salah satu tantangan utama perusahaan dalam manajemen sumber daya manusianya adalah mengembangkan sistem kompensasi yang dapat memotivasi orang.

Menurut Siagian (2008:89) dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan/kompensasi, para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal, yaitu:

1. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat

pekerjaan, penentuan "nilai" untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian "point" untuk setiap pekerjaan

3. Melakukan survei berbagai sistem imbalan/kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia
4. Menentukan "harga" setiap pekerjaan dihubungkan dengan "harga" pekerjaan sejenis di tempat lain. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

#### **D. Jenis-jenis Kompensasi**

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

Menurut Simamora (2004:201) kompensasi terdiri dari:

##### **a. Kompensasi Finansial**

##### **1. Kompensasi Langsung**

a) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah

- b) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*)
- c) Bayaran Insentif (*Incentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham
- d) Bayaran Tertangguh (*Deferred Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

## 2. Kompensasi Tidak Langsung

- a) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja
- b) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil
- c) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

## b. Kompensasi Nonfinansial

- 1) Pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian
- 2) Lingkungan Kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

## E. Kinerja

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sturman *dalam* Supratikno (2006:98) kinerja adalah suatu konstruk multi dimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan

dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi.

### **Penilaian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2007:96), penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan faktor kunci pengembangan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Adanya penilaian kinerja, perusahaan akan mengetahui mana karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mana karyawan yang akan menghambat pertumbuhan perusahaan.

Menurut Handoko (2001:86), pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan, sehingga dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Hani Handoko (2001:245) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga (3) kriteria, yaitu:

- a. Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur

- b. Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
- c. Penilaian berdasarkan *judgement*, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

#### **F. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Menurut Henry Simamora *dalam* Mangkunegara (2007) kinerja dipengaruhi oleh tiga (3) faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
  - 1) Kemampuan dan keahlian
  - 2) Latar belakang
  - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - 1) Persepsi
  - 2) *Attitude*
  - 3) *Personality*
  - 4) Pembelajaran

5) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

1) Sumber daya

2) Kepemimpinan

3) Penghargaan

4) Struktur

5) *Job design*

## **G. Kompensasi dan Kinerja**

Menurut Mangkuprawira (2004:93), kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kinerja yang dilakukan karyawannya. Jenis dan besarnya kompensasi beragam dalam setiap perusahaan. Karyawan akan menerima kompensasi sesuai dengan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2002:108), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran yang besar terhadap usaha perusahaan untuk

mencapai tujuannya. Tenaga kerja juga merupakan asset utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik dan dikembangkan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk menempatkan tenaga kerjanya atau karyawannya pada posisi-posisi yang penting dan utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Tenaga kerja atau para karyawan pada umumnya bersemangat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh bila kebutuhannya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dapat terpenuhi dengan baik. Seorang tenaga kerja atau karyawan cenderung melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan apabila ia memperoleh imbalan atau kompensasi yang layak, sesuai dengan kinerjanya.

Hasibuan (2002:67) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka seorang pimpinan akan dapat dengan mudah memotivasi bawahannya.

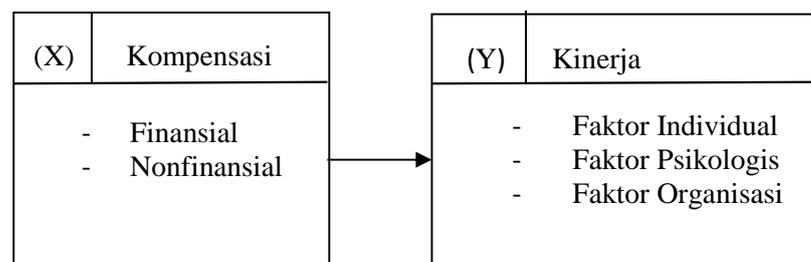
Dengan demikian hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, imbalan atau kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong kinerja karyawan dengan menciptakan kebijakan dan sistem kompensasi serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang memberikan kualitas kerja terbaik.

## H. Kerangka Pikir

Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang memiliki sasaran visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai sasarannya, Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang menerapkan berbagai jenis kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang kepada pegawainya, serta cara untuk meningkatkan kualitas karyawan untuk pertumbuhan kantor. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan nonfinansial. Dengan kompensasi yang baik maka Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang akan mendorong dan memotivasi pegawainya untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Kerangka pikir ini dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Skema Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir yang digambarkan, maka variabel laten bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dengan indikator kompensasi finansial dan nonfinansial, sedangkan variabel laten tak bebas dalam penelitian ini adalah kinerja dengan indikator faktor individual, faktor psikologis, faktor organisasi.

### **I. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: “diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang.

### BAB III

## METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

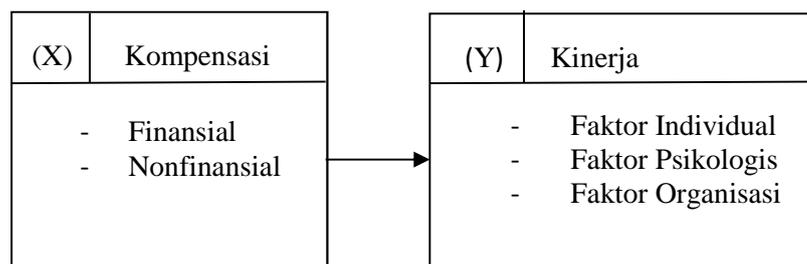
Penelitian untuk tugas akhir ini dilaksanakan di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian yang dilakukan ini dari 01 April – 01 Juni 2017.

#### B. Variabel dan Definisi Operasional

##### 1. Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainya secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas adalah kompensasi (X), dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y), dengan skema sebagai berikut:



##### 2. Definisi Operasional

Definisi Operasional Variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Kompensasi (X), yaitu balas jasa yang diberikan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang kepada pegawainya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, yang terdiri dari finansial dan nonfinansial.
2. Kinerja Pegawai(Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang terdiri dari faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

### **C. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dilakukakn sebagai berikut:

1. Angket (*kuesioner*), yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.
2. Wawancara (*interview*), yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.
3. Pengamatan (*observation*), yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke obyek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan pengamatan serta pengumpulan *kuesioner* dari pegawai sehubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan informasi dari pihak yang terkait (Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang)

### **E. Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis *descriptive* yakni suatu analisis untuk melihat bagaimana pengaruh kualitas pelayanan yang terdiri dari : bukti fisik, kehandalan, tanggapan, jaminan, empati, untuk mempertahankan kepuasan nasabah.
2. Analisis regresi linier sederhana yaitu suatu analisis untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan dengan kepuasan nasabah penabung dengan menggunakan rumus Riduan dan Akdon (2007 : 142)

$$Y = a+bX$$

Di mana :

$$Y = \text{Kepuasan nasabah}$$

$$a = \text{nilai konstanta}$$

$$b = \text{koefisien regresi}$$

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM DAERAH**

#### **A. Sejarah Kabupaten Pinrang**

Kabupaten Pinrang keberadaannya dalam konteks sejarah dimulai dari suatu peristiwa di Sawitto pada masa pemerintahan La Paleteang, Raja IV Kerajaan Sawitto, sekitar tahun 1540. Dimana pada waktu itu terjadi peperangan antara Kerajaan Sawitto dan Kerajaan Gowa. Perang ini terjadi karena Gowa sebagai kerajaan besar, berusaha untuk menguasai Kerajaan Sawitto yang kondisi dan potensinya menjanjikan setumpuk harapan. Perang ini berakhir dengan kekalahan di pihak Kerajaan Sawitto sehingga raja La Paleteang dan permaisurinya dibawa ke Gowa sebagai tanda kemenangan Kerajaan Gowa atas Kerajaan Sawitto.

Masyarakat Kerajaan Sawitto berupaya untuk membebaskan raja La Paleteang dan permaisurinya. Untuk itu, dalam suatu musyawarah kerajaan terpilihah dua Tobarani (Pemberani) yaitu To lengo dan To Kipa untuk mengemban tugas membebaskan sang raja beserta permaisurinya. Kemudian berangkatlah kedua bersaudara tersebut ke kerajaan Gowa dan berhasil membawa pulang raja "La Paleteang" beserta permaisurinya. Kedatangan raja bersama permaisuri, disambut dengan luapan kegembiraan dan di elu-elukan sepanjang jalan menuju istana. dibalik kegembiraan itu, mereka terharu melihat kondisi sang raja yang mengalami banyak perubahan seraya mengatakan "*Pinra Kana Ni Tappa Na Datue Pole Ri Gowa*" Yang artinya wajah raja berubah sekembalinya dari Gowa. Kata-kata inilah

senantiasa terlontar dari orang-orang yang menyertai sang raja. Ketika raja beristirahat sejenak sebelum tiba di istana bertitahlah sang raja kepada pengantarnya untuk menyebut tempat tersebut dengan nama Pinra.

Sumber lain menyebutkan bahwa Pinrang berasal dari [bahasa Bugis](#) yaitu kata "*benrang*" yang berarti "air genangan" bisa juga berarti "rawa-rawa". Hal ini disebabkan pada awal pembukaan, daerah Pinrang masih berupa daerah rendah yang sering tergenang dan berawa-rawa. Adapula yang mengatakan bahwa akibat pemukiman kota Pinrang berupa rawa-rawa dan selalu tergenang air itulah yang membuat masyarakat senantiasa berpindah-pindah mencari wilayah pemukiman yang bebas genangan air, berpindah-pindah atau berubah-ubah pemukiman, dalam bahasa bugis disebut "*Pinra-Pinra Onroang*" setelah masyarakat menemukan tempat pemukiman yang baik, maka diberinya tempat tersebut *Pinra-Pinra*.

Dari kedua sejarah yang berbeda itu lahirlah istilah yang sama yaitu "*Pinra*" kemudian kata itu dalam perkembangannya dipengaruhi oleh intonasi dan dialek bahasa bugis sehingga menjadi Pinrang yang sekarang ini diabadikan menjadi Kabupaten Pinrang.

Pada masa Pemerintahan kolonial, Kabupaten Pinrang berbentuk *Onder Afdeling* Pinrang yang berada di bawah *afdeling* Pare-Pare, yang merupakan gabungan empat kerajaan yang kemudian menjadi *self bestuur* atau swapraja, yaitu Kassa, Batulappa, Sawitto dan Suppa yang sebelumnya adalah anggota konfederasi kerajaan *Massenrengpulu* (Kassa dan Batulappa). Dan *Ajatappareng* (Suppa dan Sawitto). Selanjutnya *Onder Afdeling* Pinrang

pada zaman pendudukan Jepang menjadi *Bunken Kanrikan* Pinrang dan pada zaman kemerdekaan akhirnya menjadi Kabupaten Pinrang.

Pada tahun 1952 terjadi perubahan daerah di Sulawesi Selatan, pembagian wilayahnya menjadi daerah swatantra. Daerah swatantra yang dibentuk adalah sama dengan wilayah *afdeling*. Perubahan adalah kata *afdeling* menjadi swatantra dan *Onder Afdeling* menjadi kewedanaan. Dengan perubahan tersebut maka *Onder Afdeling* Pinrang berubah menjadi kewedanaan Pinrang yang membawahi empat swapraja dan beberapa distrik.

Pada tahun 1959 keluarlah undang-undang nomor 29/1959 yang berlaku pada tanggal [4 Juli 1959](#) tentang pembentukan daerah-daerah tingkat II di Sulawesi termasuk membentuk Daerah Tingkat II Pinrang. Pada tanggal [28 Januari 1960](#), keluar surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: UP-7/3/5-392 yang menunjuk H.A. Makkoelaoe menjadi Kepala Daerah Tingkat II Pinrang, karena pada saat itu unsur atau organ sebagai perangkat daerah otonomi telah terpenuhi maka tanggal tersebut dianggap sebagai tanggal berdirinya Kabupaten Pinrang.

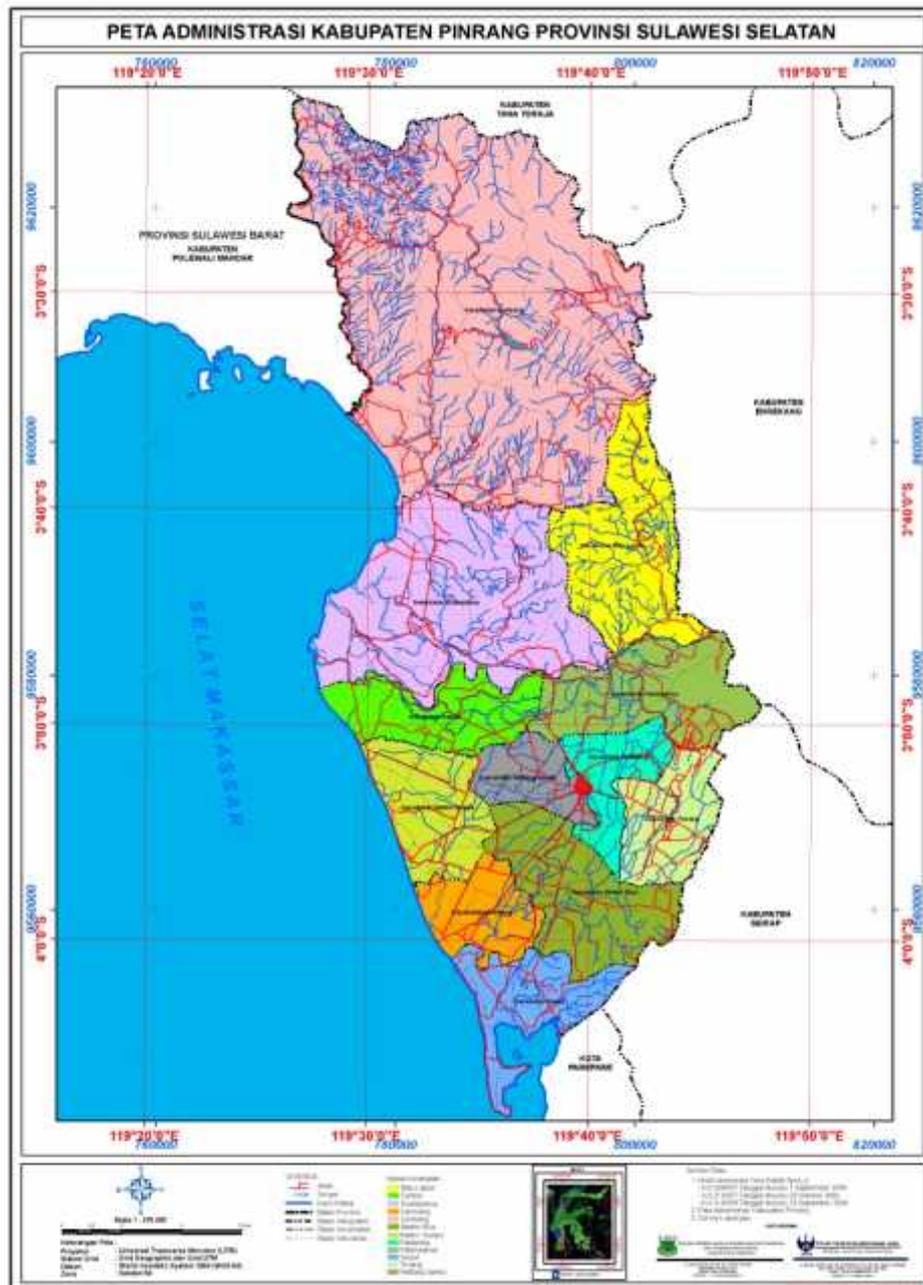
## **B. Kondisi Geografis Daerah**

### **1. Batas Administrasi**

Kabupaten Pinrang terletak di Pulau Sulawesi, tepatnya di Provinsi Sulawesi Selatan dengan batas wilayah sebagai berikut :

- a) Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Tana Toraja
- b) Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Enrekang dan Sidrap

- c) Sebelah Barat dengan Selat Makassar serta Kabupaten Polewali Mandar, Prov. Sulawesi Barat
- d) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kota Parepare



*Gambar 3. Kondisi Geografis Daerah*

Secara Administrasi, Kabupaten Pinrang terdiri atas 12 Kecamatan, 39 Kelurahan dan 69 Desa yang meliputi 96 Lingkungan dan 181 Dusun. dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2. Pembagian Daerah Administrasi Menurut Kecamatan Kabupaten Pinrang Tahun 2017

No	Kecamatan	Kelurahan	Desa	Lingkungan	Dusun
1	Suppa	2	8	5	22
2	Mattiro Sompe	2	7	4	19
3	Lanrisang	1	6	3	16
4	Mattiro Bulu	2	7	6	19
5	Watang sawitto	8	-	17	-
6	Paleteang	6	-	14	-
7	Tiroang	5	-	13	-
8	Patampanua	4	7	13	19
9	Cempa	1	6	2	15
10	Duampanua	5	10	10	27
11	Batulappa	1	4	4	11
12	Lembang	2	14	5	41
<b>TOTAL</b>		39	69	96	181

Sumber : Kabupaten Pinrang Dalam Angka 2017

### C. Struktur Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang

Dalam melaksanakan kewenangan pemerintah daerah, Kabupaten Pinrang dipimpin oleh seorang Bupati yang merupakan hasil pemilihan langsung. Untuk dapat melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan daerah, Bupati membentuk / menyusun struktur organisasi Pemerintah Kabupaten Pinrang dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pinrang yang terdiri dari :

1. Bupati dan Wakil Bupati

2. Sekretariat Daerah

3. Tiga (3) Asisten Daerah, terdiri dari :

a. Asisten Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat membidangi :

- 1) Bagian Administrasi Pemerintahan Umum
- 2) Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat
- 3) Bagian Administrasi Kemasyarakatan
- 4) Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol

b. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, membidangi :

- 1) Bagian Administrasi Pembangunan
- 2) Bagian Administrasi Sumber Daya Alam
- 3) Bagian Administrasi Perekonomian

c. Asisten Administrasi Umum, membidangi :

- 1) Bagian Hukum
- 2) Bagian Organisasi dan Tata Laksana
- 3) Bagian Keuangan
- 4) Bagian Umum

4. Lima (5) Staf Ahli terdiri dari :

- a. Bidang Ekonomi dan Keuangan;
- b. Bidang Kemasyarakatan dan SDM;
- c. Bidang Pembangunan;
- d. Bidang Pemerintahan; dan
- e. Bidang Hukum dan Politik.

5. Lima Belas (15) Dinas Daerah terdiri dari :

- a. Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Kebakaran
  - b. Dinas Kehutanan Dan Perkebunan
  - c. Dinas Kelautan Dan Perikanan
  - d. Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil
  - e. Dinas Kesehatan
  - f. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah
  - g. Dinas Pekerjaan Umum
  - h. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah
  - i. Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga
  - j. Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air
  - k. Dinas Perhubungan, Informatika Dan Komunikasi
  - l. Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi Dan Mineral
  - m. Dinas Pertanian Dan Peternakan
  - n. Dinas Sosial, Kebudayaan Dan Pariwisata
  - o. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
6. Sepuluh (10) Lembaga Teknis
- a. Inspektorat Kabupaten
  - b. Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan
  - c. Badan Kepegawaian Daerah
  - d. Badan Lingkungan Hidup
  - e. Badan Pembudayaan Masy. Dan Pemerintahan Desa
  - f. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
  - g. Kantor Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat

- h. Kantor Ketahanan Pangan
  - i. Kantor Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi
  - j. Rumah Sakit Umum Lasinrang
7. Lima (5) Lembaga Lain
- a. Kantor Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah
  - b. Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan & Kehutanan
  - c. Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal
  - d. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja
  - e. Sekretariat Korpri
8. Dua Belas (12) Kecamatan, Tiga Puluh Sembilan (39) Kelurahan dan Enam Puluh Sembilan (69) Desa, terdiri dari :
- a. Kecamatan Suppa  
Kelurahan Tellumpanua; Kelurahan Watang Suppa; Desa Lero; Desa Watang Pulu; Desa Tassiwalie; Desa Wiring Tasi; Desa Latong Salo; Desa Ujung Labuang; Desa Polewali.
  - b. Kecamatan Lanrisang  
Kelurahan Lanrisang; Desa Samaulue; Desa Mallongi-longi; Desa Amassangngeng; Desa Barang Palie; Desa Waetuo; Desa Lerang;
  - c. Kecamatan Mattiro Bulu  
Kelurahan Manarang; Kelurahan Padaidi; Desa Pananrang; Desa Padakkalawa; Desa Marannu; Desa Alitta; Desa Padaelo; Desa Bunga; Desa Makkawaru;
  - d. Kecamatan Watang Sawitto

Kelurahan Maccorowalie; Kelurahan Jaya; Kelurahan Sawitto;  
Kelurahan Sipatokkong; Kelurahan Siparappe; Kelurahan Salo;  
Kelurahan Bentengge; Kelurahan Penrang.

e. Kecamatan Paleteang

Kelurahan Temmasarangge; Kelurahan Macinnae; Kelurahan  
Benteng Sawitto; Kelurahan Pacongang; Kelurahan Mamminasae;  
Kelurahan Laleng Bata;

f. Kecamatan Tiroang

Kelurahan Marawi; Kelurahan Tiroang; Kelurahan Pammase;  
Kelurahan Fakkie; Kelurahan Mattiro Deceng;

g. Kecamatan Mattiro Sompe

Kelurahan Langnga; Kelurahan Pallameang; Desa massulowalie; Desa  
mattombong; Desa Mattongang-Tongang; Desa patobong; Desa  
samaenre; Desa mattiro Tasi; Desa siwolong polong.

h. Kecamatan Cempa

Kelurahan Cempa; Desa Tandra Tuo; Desa Mangki; Desa Matunru-  
Tunru; Desa Sikkuale; Desa Tadang Palie; Desa Salipolo;

i. Kecamatan Patampanua

Kelurahan Tonyamang; Kelurahan Teppo; Kelurahan Benteng;  
Kelurahan Maccirinna; Desa leppangang; Desa Malimpung; Desa  
mattiro Ade; Desa Sipatuo; Desa Padang Loang; Desa Pincara;

j. Kecamatan Batu Lappa

Kelurahan Kassa; Desa Batulappa; Desa watang kassa; Desa tapporang; Desa kaseralau.

k. Kecamatan Duampanua

Kelurahan lampa; Kelurahan Pekkabata; Kelurahan Tatae; Kelurahan Data; Kelurahan Bittoeng; Desa kaliang; Desa Paria; Desa Buttu Sawe; Desa Katomparang; Desa Bababinanga; Desa massewae; Desa Maroneng; Desa bungi.

l. Kecamatan Lembang

Kelurahan Benteng, Kelurahan Tadokkong, Desa Binanga karaeng, Desa Rajang, Desa letta, Desa Ulu saddang, Desa Suppirang, Desa Basseang, Desa kariango, Desa Benteng Paremba, Desa pakeng, Desa Lembang Mesakada, Desa Sali-Sali, Desa Sabbang Paru.

9. Perusahaan Daerah

- a. Perusahaan Daerah (PD) Karya.
- b. Perusahaan Daerah Air Minum

**D. Visi Misi Pemerintahan Kabupaten Pinrang**

1. Visi

Terwujudnya masyarakat sejahtera secara dinamis melalui harmonisasi kehidupan, akselerasi, produktivitas kawasan dan revitalisasi peran poros utama pemenuhan pangan nasional.

## 2. Misi

- a) Meningkatkan apresiasi dan pengamalan nilai-nilai keagamaan dan kearifan lokal sebagai nilai utama kemasyarakatan dan pengembangan karakter pemudah yang tangguh.
- b) Memperkokoh toleransi, soliditas dan kohesivitas sosial serta pengembangan nilai-nilai demokrasi.
- c) Meningkatkan kualitas dan daya saing sumberdaya manusia termasuk pengutamaan gender.
- d) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan aparaturnya.
- e) Memantapkan tatakelola pemerintahan dan reformasi birokrasi.
- f) Mengembangkan kerja sama dan integrasi pembangunan.
- g) Meningkatkan fungsional infrastruktur serta jaringan pengairan dan koridor perdagangan komoditas unggulan.
- h) Mengembangkan kawasan andalan dan kegiatan ekonomi produktif masyarakat.
- i) Menuntaskan penduduk miskin dan perluasan kesempatan kerja melalui pendekatan multi sektor.
- j) Melestarikan lingkungan dan pengelolaan potensi bencana.
- k) Mengembangkan penciptaan masyarakat sejahtera dan derajat kesehatan yang semakin meningkat dan kualitas pendidikan semakin membaik.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar intepretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Stemple Jr. (2004) sebagaimana digambarkan dalam Tabel 5.1.

Tabel 1. Dasar Interpretasi Skor Item dalam variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	0 – 1	Tidak setuju
2	1 – 2	Kurang setuju
3	2 – 3	Setuju
4	3 – 4	Sangat setuju

Sumber: Modifikasi dari Stemple, Jr (2017)

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut :

### 1. Kompensasi (X)

Variabel pelayanan diukur dengan 9 item pertanyaan. Persepsi responden tentang Kompensasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kompensasi (X)

Item Pertanyaan	Skor Jawaban Responden							
	1		2		3		4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
X <sub>1</sub>	2	2,0	4	4,0	60	60,0	34	34,0
X <sub>2</sub>	2	2,0	8	8,0	42	42,0	48	48,0
X <sub>3</sub>	4	4,0	10	10,0	30	30,0	56	56,0
X <sub>4</sub>	8	8,0	12	12,0	36	36,0	44	44,0
X <sub>5</sub>	6	6,0	18	18,0	46	46,0	30	30,0
X <sub>6</sub>	2	2,0	12	12,0	34	34,0	52	52,0
X <sub>7</sub>	10	10,0	10	10,0	42	42,0	38	38,0
X <sub>8</sub>	4	4,0	10	10,0	44	44,0	42	42,0
X <sub>9</sub>	2	2,0	8	8,0	22	22,0	68	68,0
X <sub>10</sub>	4	4,0	10	10,0	30	30,0	56	56,0

Sumber : Hasil Olah Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.2, dapat diketahui bahwa dari 100 orang responden yang diteliti secara umum persepsi Pegawai terhadap variabel Kompensasi berada

pada daerah sangat positif pada skor 4 sangat setuju dengan frekuensi tertinggi pada item pertanyaan x9 yaitu 68% dan skor 1 tidak setuju dengan frekuensi tertinggi pada item pertanyaan x7 yaitu 10%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang.

## 2. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja diukur dengan 9 item pertanyaan. Persepsi responden tentang Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel .3.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	Skor Jawaban Responden							
	1		2		3		4	
	F	%	f	%	F	%	f	%
Y <sub>1</sub>	6	6,0	9	9,0	18	18,0	67	67,0
Y <sub>2</sub>	8	8,0	12	12,0	46	46,0	34	34,0
Y <sub>3</sub>	2	2,0	12	12,0	37	37,0	49	49,0
Y <sub>4</sub>	8	8,0	4	4,0	31	31,0	57	57,0
Y <sub>5</sub>	5	5,0	12	12,0	28	28,0	55	55,0
Y <sub>6</sub>	2	2,0	16	16,0	42	42,0	40	40,0

Berdasarkan tabel 5.3, dapat diketahui bahwa dari 100 orang responden yang diteliti secara umum Pegawai terhadap variabel Kinerja berada pada daerah sangat positif dan hal ini dinyatakan baik. Indikator yang memperoleh respon paling

tinggi adalah  $Y_1$  yaitu 67% sangat setuju dan indikator paling rendah adalah  $Y_3$  dan  $Y_6$  dengan 2% tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang sudah baik.

## **B. Analisis Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kesahihan tiap butir pertanyaan dalam angket (kuisisioner). Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan dalam instrumen, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Sehingga dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, apabila batas minimal korelasi diatas 0,30 (Sugiyono, 2009), dalam pengujian validitas dari setiap instrumen penelitian yang digunakan *bivariate pearson*.

*Bivariate pearson* dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total, dimana skor total merupakan penjumlahan dari keseluruhan item-item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Data diolah dengan bantuan program spss *for windows realese 20,0* dan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Hasil uji validitas dijabarkan pada tabel 4 berikut :

Tabel 4 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai dan Kompensasi

Variabel	Kode Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,582	0,30	Valid
	Y.2	0,645	0,30	Valid
	Y.3	0,605	0,30	Valid
	Y.4	0,647	0,30	Valid
	Y.5	0,755	0,30	Valid
	Y.6	0,556	0,30	Valid
Kompensasi X	X1	0,649	0,30	Valid
	X2	0,444	0,30	Valid
	X3	0,505	0,30	Valid
	X4	0,722	0,30	Valid
	X5	0,515	0,30	Valid
	X6	0,461	0,30	Valid
	X7	0,617	0,30	Valid
	X8	0,502	0,30	Valid
	X9	0,391	0,30	Valid
	X10	0,505	0,30	Valid

Sumber : Lampiran SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 5.4 yakni hasil olahan data mengenai uji validitas, menunjukkan bahwa variabel jenis Kinerja Pegawai (Y) dan Kompensasi (X) masing-masing terbagi 10 dan 6 indikator, maka dapat disimpulkan bahwa 16 pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai korelasi diatas dari 0,30.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sesuatu instrumen yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karen instrumen dapat dipercaya dan reliabel yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu data instrumen penelitian dikatakan reliabel menurut Ghozali (2006) apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Adapun hasil olahan data mengenai reliabilitas data instrumen penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Analisis Reliabilitas Data Instrumen Penelitian

Variabel	Kode Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0,833	0,60	Reliabel
	Y2	0,820	0,60	Reliabel
	Y3	0,828	0,60	Reliabel
	Y4	0,820	0,60	Reliabel
	Y5	0,798	0,60	Reliabel
	Y6	0,837	0,60	Reliabel
Kompensasi	X1	0,815	0,60	Reliabel
	X2	0,830	0,60	Reliabel
	X3	0,825	0,60	Reliabel
	X4	0,801	0,60	Reliabel
	X5	0,824	0,60	Reliabel
	X6	0,829	0,60	Reliabel
	X7	0,813	0,60	Reliabel
	X8	0,825	0,60	Reliabel
	X9	0,834	0,60	Reliabel
	X10	0,825	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 5 yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah handal karena memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas dari 0,60.

### C. Analisis Regresi

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa merupakan variabel terikat Kinerja Pegawai (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*) yaitu Kompensasi.

Untuk mengetahui variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, maka digunakan peralatan statistik. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan pengolahan data hasil kuisioner dengan menggunakan komputerisasi dengan program SPSS versi 20 diperoleh hasil seperti pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6 Ringkasan Hasil Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	T <sub>hit</sub>
Kinerja Pegawai (Constanta)	4.678	0.020	2.360
Kompensasi	0.460	0.000	7.695
R = 0,614		Sig = 0,000	
R <sup>2</sup> = 0,377		F = 59,212	

Sumber : Lampiran SPSS, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat diketahui persamaan regresi sederhana dan dijelaskan :

$$Y = 4,678 + 0,460 (X)$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien Y sebesar 4,678, artinya apabila variabel Kompensasi tidak ada atau tidak dilaksanakan dengan baik maka nilai Kinerja pegawai sebesar 4,678.
2. Nilai koefisien  $x = 0,460$  yang bertanda positif yang berarti setiap terjadi peningkatan pada variabel Kompensasi (X) sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,460 dengan asumsi variabel lain tetap.

#### **D. Pengujian Hipotesis**

##### **1. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tabel 7 Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R, Square	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	0,614	0,377	0,370	3,054

Sumber : Data SPSS 20, 2017

Sesuai dengan hasil perhitungan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah erat dan positif, terbukti nilai korelasinya menghampiri (+1) yaitu sebesar  $R = 0,614$  atau 61,4% artinya Kinerja Pegawai bergantung sepenuhnya kepada Kompensasi.

Dijelaskan pula bahwa  $R^2=0,377$  artinya sebesar 37,7% pengaruh kualitas pelayan terhadap Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar (sisa 100% dari nilai R2) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## 2. Uji F (Uji Serempak)

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

Tabel 8 Anovab

Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	552,435	1	552,435	59,212	0,000 <sup>b</sup>
Residual	914,315	98	8,239		
Total	1466,750	99			

Sumber : Data Lampiran SPSS, 2015

Berdasarkan hasil regresi dari tabel diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 59,212. Untuk mengetahui F tabel, terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan berdasarkan (df1 dan df2). Dengan menggunakan signifikansi  $\alpha = 5\%$ , df1 (jumlah variabel - 1) = 1, dan df2 (n-k-1) atau  $100 - 1 - 1 = 98$  (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen).

Dengan demikian, F tabel yang dicari terdapat pada baris N2 = 98 dengan kolom N1 = 2 sehingga F tabel yang diperoleh adalah 3,938 dengan demikian F

hitung  $59,212 > F$  tabel  $3,938$ , maka penulis menyimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai terbukti kebenarannya.

### 3. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 5.6. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel. Dari perbandingan  $t$  hitung dan  $t$  tabel dapat disimpulkan apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka variabel independen (X) yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 9 Ringkasan Pengujian Variabel Secara Parsial

Variabel	$t_{hit}$	Sig	$T_{tabel}$
Kompensasi	7,695	0,000	1,984

Sumber : Output SPSS 20, 2017

Sesuai tabel 5.9 dapat dijelaskan pengujian secara statistik dengan uji parsial (Uji T) dari masing-masing variabel yaitu Pengujian Koefisien Regresi. Variabel Kompensasi (X), Hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel ini sebesar 7,695.

Sementara itu, nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,985 maka  $t_{hitung} 7,695 > t_{tabel} 1,984$ . Artinya ada pengaruh antara X terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji T diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dari variabel Kompensasi X (7,695) secara parsial lebih berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lebih dominan berpengaruh variabel Kompensasi yaitu jaminan terhadap Kinerja Pegawai dinas pendapatan daerah kabupaten pinrang terbukti kebenarannya.

#### **E. Pembahasan**

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan dengan koefisien uji serempak 59,212 dengan probabilitas sebesar 0,05. Kompensasi berhubungan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena Kompensasi yang baik kepada Pegawai dapat meningkatkan tingkat kinerja dan berdasarkan uji T, secara parsial 7,695 lebih besar dari T tabel 1,984 pada variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dikemukakan kesimpulan sebagai bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, diduga bahwa faktor Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi sederhana dan uji  $F_{hitung} (59,212) > F_{tabel} (3,938)$  sementara keeratan hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan besarnya  $R^2 (0,377)$ , dengan demikian terbukti benar bahwa Kinerja Pegawai yang terdiri dari Kompensasi sangat signifikan dan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, penulis menyampaikan beberapa saran Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang agar lebih menjaga dan meningkatkan Kompensasi yang diberikan kepada Pegawai sehingga hasil kinerja yang diperoleh memuaskan dan meningkat karena pengaruh variabel Kompensasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grafindo. Jakarta
- Arep, Ishak dan Henri Tanjung.2002. *Penerapan Sumber Daya Manusia*.Yayasan Pustaka Nusatama. Yogyakarta
- Davis dan Werther. 2004. *Penerapan Kompensasi*.Mangkuprawira. Surabaya
- Flippo Edwin B. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta
- George, D. danMallery. 2003. *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference* 11.0 Update. Allyn and Bacon. Boston
- Ghozali, I. 2005. *Structural Equation Modelling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta
- Hasibun, Malayu S.P. 2002. *Penerapan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Pustaka Nusatama. Yogyakarta
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kenooy. 2004. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama. Bandung
- Mangkuprawira, Tb. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nugroho, B. A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara. Jakarta

- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta
- Storey. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ekonisia. Yogyakarta
- Supratikno, H. dkk. 2006. *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. GrahaIlmu. Yogyakarta
- Umar, H. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* . PT GramediaPustakaUtama. Jakarta
- Umar, H. 2010. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. PT Gramedia Pustaka
- Wayne, Cascio F. 2004. *Penerapan Kompensasi*. Mangkuprawira. Surabaya

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

### Kisi-kisi Kusioner Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Jumlah Item	No Item
Kompensasi (X)	a. Finansial	- Gaji Pokok	1	1
		- Gaji Prestasi	1	2
		- Gaji Insentif	1	3
		- Gaji Tunjangan	1	4
- Asuransi-asuransi		1	5	
- Bayaran di luar jam kerja		1	6	
- Fasilitas		1	7	
b. Non finansial	- Tugas yang menarik dan penuh tantangan	2	8-9	
	- Supervisi yang kompeten dan lingkungan kerja yang nyaman	2	10-11	
Kinerja Pegawai (Y)	a. Faktor Individual	- Kemampuan dan keahlian	2	12-13
		- Latarbelakang	1	14
	b. Faktor Psikologis	- Persepsi	1	15
		- Pembelajaran	1	16
		- Motivasi	1	17
	c. Faktor Organisasi	- Sumber daya	1	18
		- Kepemimpinan	1	19
- Penghargaan		1	20	
- Struktur		1	21	

Lampiran 1 kata dari peneliti

**AssalamuAlaikumWr. Wb.**

Kusioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data peneliti tentang:  
**“PengaruhKompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang”**.

Untuk menyelesaikan penelitian ini, maka diharapkan kiranya Bapak/Ibu/Saudara (i) sebagai responden dan informan agar berkenan dapat memberikan jawaban yang obyektif terhadap semua pertanyaan yang ada dalam kusioner.

Jawaban-jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan kami sebagai peneliti akan menjamin keberhasilannya.

Atas kesediaan dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara (i) diucapkan terimah kasih.

Amin

**WassalamuAlaikumWr. Wb.**

**Makassar, 2017**

**Peneliti**

**Edi Mustari**

## **KUSIONER**

Identitas Responden

Nama :

Usia : tahun

JenisKelamin : Laki-laki  Perempuan

Status Pernikahan : Menikah  Belum Menikah

Tingkat Pendidikan : SMA  D3  S1  S2

Alamat :

Berilah tanda centang ( ) pada kotak alternative jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pemikiran anda.

### **I. Variabel Kompensasi (X)**

#### **A. Finansial**

1. Apakah gaji pokok yang diterima sudah memenuhi kebutuhan pegawai

Dinas Pendapatan Daerah kota Makassar ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Memenuhi	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Memenuhi	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Memenuhi	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Memenuhi	<input type="checkbox"/>	1

2. Menurut Anda, apakah gaji prestasi yang diterima pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar sudah sesuai kompetensi yang dimiliki ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Sesuai	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Sesuai	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Sesuai	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Sesuai	<input type="checkbox"/>	1

3. Menurut anda apakah gaji insentif yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kerja pegawai Dinas pendapatan Daerah Kota Makassar ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Sesuai	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Sesuai	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Sesuai	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Sesuai	<input type="checkbox"/>	1

4. Menurut anda apakah gaji tunjangan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar diberikan secara adil ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Adil	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Adil	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Adil	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Adil	<input type="checkbox"/>	1

5. Menurut anda apakah asuransi-asuransi (kesehatan, jiwa) yang diberikan kepada pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar sudah memadai ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Memadai	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Memadai	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Memadai	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Memadai	<input type="checkbox"/>	1

6. Menurut anda apakah bayaran di luar jam kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Pendapatan Daerah kota Makassar sudah memuaskan ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Memuaskan	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Memuaskan	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Memuaskan	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Memuaskan	<input type="checkbox"/>	1

7. Menurut anda apakah fasilitas-fasilitas di Dinas Pendapatan Daerah kota Makassar sudah memadai ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Memadai	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Memadai	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Memadai	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Memadai	<input type="checkbox"/>	1

e.

## B. Nonfinansial

8. Menurut anda apakah tugas yang menarik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah kota Makassar?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	1

9. Menurut anda apakah pekerjaan yang menantang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	1

10. Menurut anda apakah supervisor yang kompeten berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	1

11. Menurut anda apakah lingkungan kerja Dinas pendapatan Daerah Kota

Makassar sudah nyaman ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Nyaman	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Nyaman	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Nyaman	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Nyaman	<input type="checkbox"/>	1

## II. Kinerja Pegawai

### A. Faktor Individual

12. Menurut anda apakah kemampuan yang anda miliki mempengaruhi

kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah kota Makassar ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	1

13. Menurut anda apakah keahlian yang anda miliki mempengaruhi kinerja

pegawai Dinas Pendapatan daerah kota Makassar ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	1

14. Menurut anda apakah latar belakang pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar mempengaruhi kinerjanya ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	1

### **B. Faktor Psikologis**

15. Menurut anda apakah persepsi dan sikap tentang tugas anda mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah kota Makassar?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Mempengaruhi	<input type="checkbox"/>	1

16. Menurut anda apakah pembelajaran yang biasa dilakukan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	1

17. Menurut anda apakah motivasi pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota

Makassar berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Berpengaruh	<input type="checkbox"/>	1

### C. Faktor Organisasi

18. Apakah kualitas sumber daya pada Dinas Pendapatan Daerah kota

Makassar sudah meningkat ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Meningkatkan	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Meningkatkan	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Meningkatkan	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Meningkatkan	<input type="checkbox"/>	1

19. Menurut anda bagaimana jiwa kepemimpinan yang dimiliki pegawai

Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Baik	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Baik	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Baik	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Baik	<input type="checkbox"/>	1

20. Menurut anda apakah penghargaan yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Sesuai	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Sesuai	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Sesuai	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Sesuai	<input type="checkbox"/>	1

21. Apakah tugas yang telah dilaksanakan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar sudah sesuai dengan *job design* yang tercantum pada struktur ?

Jawaban:	( )	Skor
a. Sangat Sesuai	<input type="checkbox"/>	4
b. Cukup Sesuai	<input type="checkbox"/>	3
c. Kurang Sesuai	<input type="checkbox"/>	2
d. Tidak Sesuai	<input type="checkbox"/>	1

## Frequency Table

**y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.0	6.0	6.0
	2	9	9.0	9.0	15.0
	3	18	18.0	18.0	33.0
	4	67	67.0	67.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	8.0	8.0	8.0
	2	12	12.0	12.0	20.0
	3	46	46.0	46.0	66.0
	4	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	12	12.0	12.0	14.0
	3	37	37.0	37.0	51.0
	4	49	49.0	49.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	8.0	8.0	8.0
	2	4	4.0	4.0	12.0
	3	31	31.0	31.0	43.0
	4	57	57.0	57.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.0	5.0	5.0
	2	12	12.0	12.0	17.0
	3	28	28.0	28.0	45.0
	4	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	16	16.0	16.0	18.0
	3	42	42.0	42.0	60.0
	4	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**x1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	4	4.0	4.0	6.0
	3	60	60.0	60.0	66.0
	4	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**x2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	8	8.0	8.0	10.0
	3	42	42.0	42.0	52.0
	4	48	48.0	48.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**x3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	10	10.0	10.0	14.0
	3	30	30.0	30.0	44.0
	4	56	56.0	56.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**x4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	8.0	8.0	8.0
	2	12	12.0	12.0	20.0
	3	36	36.0	36.0	56.0
	4	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**x5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.0	6.0	6.0
	2	18	18.0	18.0	24.0
	3	46	46.0	46.0	70.0
	4	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**x6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	12	12.0	12.0	14.0
	3	34	34.0	34.0	48.0
	4	52	52.0	52.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**x7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	10.0	10.0	10.0
	2	10	10.0	10.0	20.0
	3	42	42.0	42.0	62.0
	4	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**x8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	10	10.0	10.0	14.0
	3	44	44.0	44.0	58.0
	4	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**x9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	8	8.0	8.0	10.0
	3	22	22.0	22.0	32.0
	4	68	68.0	68.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

x10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	10	10.0	10.0	14.0
	3	30	30.0	30.0	44.0
	4	56	56.0	56.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Scale: ALL VARIABLES**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	16.2900	10.632	.582	.833
y2	16.6900	10.357	.645	.820
y3	16.4200	11.135	.605	.828
y4	16.3800	10.299	.647	.820
y5	16.4200	9.882	.755	.798
y6	16.5500	11.301	.556	.837

## Scale: ALL VARIABLES

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	29.5200	22.151	.649	.815
x2	29.4200	22.832	.444	.830
x3	29.4000	21.818	.505	.825
x4	29.6200	19.592	.722	.801
x5	29.7800	21.587	.515	.824
x6	29.4200	22.428	.461	.829
x7	29.7000	20.293	.617	.813
x8	29.5400	22.029	.502	.825
x9	29.2200	23.123	.391	.834
x10	29.4000	21.818	.505	.825

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kompensasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 <sup>a</sup>	.377	.370	3.054

a. Predictors: (Constant), kinerja pegawai

b. Dependent Variable: kompensasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552.435	1	552.435	59.212	.000 <sup>a</sup>
	Residual	914.315	98	9.330		
	Total	1466.750	99			

a. Predictors: (Constant), kinerja pegawai

b. Dependent Variable: kompensasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.678	1.982		2.360	.020
	kompensasi	.460	.060	.614	7.695	.000

a. Dependent Variable: kompensasi

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

Case Number	Std. Residual	kompensasi	Predicted Value	Residual
1	-.757	18	20.31	-2.311
2	-.102	20	20.31	-.311
3	.756	24	21.69	2.310

4	.704	22	19.85	2.149
5	1.057	24	20.77	3.229
6	-.200	22	22.61	-.610
7	-.226	21	21.69	-.690
8	1.358	24	19.85	4.149
9	.553	22	20.31	1.689
10	-2.721	12	20.31	-8.311
11	1.005	22	18.93	3.068
12	1.031	23	19.85	3.149
13	1.358	24	19.85	4.149
14	.252	22	21.23	.769
15	.305	24	23.07	.930
16	1.306	22	18.01	3.988
17	.553	22	20.31	1.689
18	-1.615	14	18.93	-4.932
19	-.580	19	20.77	-1.771
20	-.613	12	13.87	-1.874
21	-.305	18	18.93	-.932
22	-2.066	14	20.31	-6.311
23	-.181	17	17.55	-.552
24	.252	22	21.23	.769
25	.305	24	23.07	.930
26	-.907	18	20.77	-2.771
27	1.057	24	20.77	3.229
28	-2.695	13	21.23	-8.231
29	-2.747	11	19.39	-8.391
30	-.312	12	12.95	-.954
31	.173	19	18.47	.528
32	.572	17	15.25	1.747
33	1.456	22	17.55	4.448
34	-.023	23	23.07	-.070

35	.305	24	23.07	.930
36	-.730	19	21.23	-2.231
37	-.128	19	19.39	-.391
38	-.004	18	18.01	-.012
39	1.430	21	16.63	4.367
40	-.915	12	14.79	-2.793
41	-.606	18	19.85	-1.851
42	-1.084	17	20.31	-3.311
43	.049	20	19.85	.149
44	.429	23	21.69	1.310
45	.305	24	23.07	.930
46	-.049	22	22.15	-.150
47	-.305	18	18.93	-.932
48	.553	22	20.31	1.689
49	.226	21	20.31	.689
50	-1.242	11	14.79	-3.793
51	-.757	18	20.31	-2.311
52	-1.084	17	20.31	-3.311
53	-.553	20	21.69	-1.690
54	1.031	23	19.85	3.149
55	1.057	24	20.77	3.229
56	-.200	22	22.61	-.610
57	-1.208	18	21.69	-3.690
58	.704	22	19.85	2.149
59	.226	21	20.31	.689
60	-3.048	11	20.31	-9.311
61	-.305	18	18.93	-.932
62	.049	20	19.85	.149
63	1.358	24	19.85	4.149
64	.252	22	21.23	.769
65	.305	24	23.07	.930

66	1.306	22	18.01	3.988
67	.226	21	20.31	.689
68	1.659	24	18.93	5.068
69	.402	22	20.77	1.229
70	-.613	12	13.87	-1.874
71	1.005	22	18.93	3.068
72	.880	23	20.31	2.689
73	2.111	24	17.55	6.448
74	.252	22	21.23	.769
75	.305	24	23.07	.930
76	.402	22	20.77	1.229
77	.402	22	20.77	1.229
78	-2.367	14	21.23	-7.231
79	-.128	19	19.39	-.391
80	-.312	12	12.95	-.954
81	.173	19	18.47	.528
82	.572	17	15.25	1.747
83	1.456	22	17.55	4.448
84	-.023	23	23.07	-.070
85	.305	24	23.07	.930
86	-.730	19	21.23	-2.231
87	-.128	19	19.39	-.391
88	-.004	18	18.01	-.012
89	1.430	21	16.63	4.367
90	-.915	12	14.79	-2.793
91	-.606	18	19.85	-1.851
92	-1.084	17	20.31	-3.311
93	.049	20	19.85	.149
94	.429	23	21.69	1.310
95	.305	24	23.07	.930
96	-.049	22	22.15	-.150

97	- .305	18	18.93	-.932
98	.553	22	20.31	1.689
99	.226	21	20.31	.689
100	-1.242	11	14.79	-3.793

a. Dependent Variable: kompensasi

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.95	23.07	19.75	2.362	100
Residual	-9.311	6.448	.000	3.039	100
Std. Predicted Value	-2.877	1.405	.000	1.000	100
Std. Residual	-3.048	2.111	.000	.995	100

a. Dependent Variable: kompensasi

## RIWAYAT HIDUP



**EDI MUSTARI**, lahir di Data pada tanggal 25 Juli 1993. Anak ketiga dari 5 bersaudara, anak dari pasangan Mustari dan Saharia. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada Tahun 2000 di SDN 134 Duampanua Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan, dan pada tahun 2006 penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 5 Duampanua Kabupaten Pinrang dan tamat pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Pinrang Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan, dan tamat pada tahun 2012. Pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan pada Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar melalui jalur Penerimaan Mahasiswa Baru.