

**PENGARUH KOMPENSASI DEWAN KOMISARIS DAN  
DEWAN DIREKSI PERUSAHAAN TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL PADA  
PT. PELAYARAN TONASA  
LINES KABUPATEN  
PANGKEP**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI DEWAN KOMISARIS DAN  
DEWAN DIREKSI PERUSAHAAN TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL PADA  
PT. PELAYRAN TONASA  
LINES KABUPATEN  
PANGKEP**

**SKRIPSI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR**

**KARMILA**

**105721130417**

*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar*

*Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada*

*Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2021**

14/01/2022

1 cap  
Smb. Alumn

R/0044/MAN/22-00  
KAR

P

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

"Rahasia Kesuksesan adalah mengetahui yang orang lain  
Tidak ketahui"

### PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karuniaya sehingga  
Skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.  
Alhamdulillah Rabbil'alamin,

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta  
Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

### PESAN DAN KESAN

Lulus kuliah memang membanggakan dan sangat melegakan. Tapi ingat,  
sekarang saatnya melangkah ke dunia nyata. Bagaimanapun suksesnya  
dalam menjalani perkuliahan, pola pikir kita harus segera diubah untuk  
siap berkarya di dunia kerja yang akan sangat berbeda.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan  
Direksi Perusahaan Terhadap Kinerja Manajerial  
pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten  
Pangkep

Nama Mahasiswa : Karmila  
No. Stambuk/NIM : 105721130417  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia  
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 08 Januari 2022 di Program Studi  
Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 06 Jumadil Akhir 1443 H  
08 Januari 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Muh. Nur Rasyid, SE., M.M**  
NIDN: 0927078201

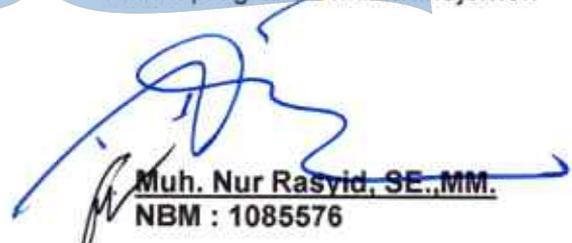
  
**Hj. Nurinaya ST., M.M**  
NIDN: 0909098701

Mengetahui,

Dekan

Ketua program Studi Manajemen

  
**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si**  
NBM : 651 507

  
**Muh. Nur Rasyid, SE., MM.**  
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Karmila, 105721130417, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor 0001/SK-Y/61201/091004/2022 M, tanggal 06 Jumadil Akhir 1443 H/08 Januari 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 06 Jumadil Akhir 1443 H  
08 Januari 2022 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.M (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC (.....)  
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : Dr. H Mahmud N, MA (.....)  
Muh. Nur R, SE.,MM (.....)  
Dr. Dg. Makkalassa, S.Pd.,M.M (.....)  
Samsul Rizal, SE.,MM (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si**  
**NBM : 651 507**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : Karmila  
No. Stambuk/NIM : 105721130417  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Perusahaan Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi Yang Saya Ajukan Di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Japlakan Dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.***

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 06 Jumadil Akhir 1443 H  
08 Januari 2022 M

Yang membuat pernyataan

Karmila  
105721130417



Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si**  
NBM : 651 507

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM.**  
NBM : 1085576

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Perusahaan Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep**".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orangtua penulis Bapak H. Lisran Dg. Ngerang dan Ibu Hj. Hasbiah Dg. Nurung terkasih atas segala cinta dan kasih sayang yang telah diberikan serta segenap doa yang dipanjatkan dalam mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh keikhlasan. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM selaku ketua jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Muh. Nur Rasyid, SE.,MM selaku Pembimbing I dan Ibu Hj. Nurinaya S.T., M.M, selaku Pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Ibu Naidah, SE., M.Si. selaku Penasehat Akademik saya.
6. Segenap dosen Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membantu dalam membekali penulisan selama perkuliahan
7. Terima kasih untuk suami saya Arfan yang telah memberikan semangat.
8. Terima kasih untuk sahabat-sahabatku Ferawati, Syahrini Marsuki, Nurismi Fausiah Syam, Hinranata Jaya Abadi, Muh. Reski yang telah memberikan semangat, motifasi, dan telah berjuang bersama-sama selama ini.

Akhirnya penulis menyadari meskipun tugas ini sudah diusahakan sebaik-baiknya namun masih memiliki kekurangan. Oleh karenanya, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun guna kesempurnaan tugas ini.

Semoga segala bentuk bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT dan semoga tugas ini dinilai ibadah disisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Makassar. Akhirnya semoga segenap aktivitas yang kita lakukan  
mendapat bimbingan dan Ridho dari-Nya. Allahumma Aaamiin

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat.*

Makassar, 08 Januari 2022

Karmila



## ABSTRAK

**Karmila, Tahun 2021 Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Perusahaan Terhadap Kinerja Manejerial Pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Muh.Nur Rasyid dan Pembimbing II Nurinaya.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Perusahaan Terhadap Kinerja Manejerial Pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yaitu informasi yang bersumber dari sampel menggunakan pengukuran skala likert 5 point dengan jumlah dan sampel 40. Teknik analisis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh model persamaan regresi berganda  $Y=11,595+0,77X_1+1,768X_2$  yang berarti kompensasi Dewan Komisaris Dan kompensasi Dewan Direksi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dan dari hasil analisis uji t, variabel kompensasi dewan komisaris menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kompensasi dewan komisaris ( $X_1$ ) terhadap kinerja manajerial ( $Y$ ) adalah  $0,402 < 0,05$  dan nilai t hitung  $0,847 >$  dari nilai t table  $2,026$ . Artinya, terdapat pengaruh signifikan kompensasi dewan komisaris terhadap kinerja manajerial secara signifika. Sedangkan variabel komisaris dewan direksi ( $X_2$ ) terhadap kinerja manejerial ( $Y$ ) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $10,677 > 2,026$ . Artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi dewan direksi terhadap kinerja manajerial.

**Kata kunci:** *kompensasi dewan komisaris, Kompensasi Dewan Direksi, Kinerja manejerial*

## ABSTRACT

*Karmila, 2021 Effect of Compensation for the Company's Board of Commissioners and Board of Directors on Management Performance at PT. Tonasa Lines Cruise Pangkep Regency. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Muh.Nur Rasyid and Supervisor II Nurinaya.*

*This study aims to determine the Effect of Compensation on the Company's Board of Commissioners and Board of Directors on managerial performance at PT. Tonasa Lines Cruise Pangkep Regency. The type of research used is descriptive quantitative. The data source used is primary data source, namely information sourced from the sample using a 5-point Likert scale measurement with a number and sample of 40. The data analysis technique used is quantitative data type and multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25.*

*Based on the results of data analysis that has been carried out, the multiple regression equation model is obtained  $Y=11,595+0,77X_1+1,768X_2$ , which means that the compensation of the Board of Commissioners and the compensation of the Board of Directors have an effect on managerial performance. And from the results of the t-test analysis, the compensation variable for the board of commissioners shows that the significance value of the effect of compensation on the board of commissioners ( $X_1$ ) on managerial performance ( $Y$ ) is  $0.402 < 0.05$  and the t-count value is  $0.847 >$  from the t-table value of 2.026. That is, there is a significant effect of the board of commissioners' compensation on managerial performance significantly. Meanwhile, the variable of the board of directors commissioners ( $X_2$ ) on managerial performance ( $Y$ ) is  $0.001 < 0.05$  and the t value is  $10.677 > 2.026$ . This means that there is a significant effect of board of directors compensation on managerial performance.*

*Keywords: board of commissioners compensation, board of directors compensation, managerial performance*

## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	ix
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Tinjauan Teori .....	7
B. Tinjauan Empiris .....	22
C. Kerangka Pikir .....	25
D. Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	27
D. Populasi dan Sampel .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
F. Teknik Analisis Data .....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	33

B. Hasil Penelitian .....	49
C. Pembahasan .....	67
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>69</b>
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>71</b>



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	51
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan .....	52
Tabel 4.4	Responden Terkait Variabel Kompensasi Dewan Komisaris .....	53
Tabel 4.5	Responden Terkait Variabel Kompensasi Dewan Direksi .....	55
Tabel 4.6	Integritas Responden Kinerja Manajerial .....	56
Tabel 4.7	Hasil Perbandingan $r$ hitung dan $r$ tabel (X1) .....	60
Tabel 4.8	Hasil Perbandingan $r$ hitung dan $r$ tabel (X2) .....	60
Tabel 4.9	Hasil Perbandingan $r$ hitung dan $r$ tabel (Y) .....	61
Tabel 4.10	Hasil Uji Realibel Angket .....	62
Tabel 4.11	Uji Regresi Linear Berganda .....	63
Tabel 4.12	Uji Koefisien Determinasi .....	65
Tabel 4.13	Uji $t$ (Uji Parsial).....	66

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi 1.....	35
Gambar 4.2	Struktur Organisasi 2.....	36
Gambar 4.3	Struktur Organisasi 3.....	37
Gambar 4.4	Struktur Organisasi 4.....	38



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan zaman membuktikan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan sehingga mengakibatkan munculnya tantangan maupun hambatan dalam mempertahankan kelangsungan suatu entitas ekonomi. Indikator keberhasilan bagi perusahaan dalam mencapai orientasinya ditentukan oleh kinerja dan profesionalisme karyawan atau pegawainya. Hal ini dikarenakan adanya motivasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan didukung dengan pemberian kompensasi yang cukup memuaskan. Apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka berdampak pada kinerja, budaya kerja maupun kepuasan kerjanya yang dapat turun (Robbins, 2006:146).

Persaingan bisnis yang semakin meningkat menuntut perusahaan unggul dalam bersaing yaitu dengan cara memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin. Pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan komitmen dari karyawan itu sendiri.

Sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan perusahaan karena memiliki peranan penting dalam menjalankan bisnis perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan, dan tujuan yang telah direncanakan. Tanpa adanya peran para karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang. Sehingga dengan tingkat kinerja SDM yang baik, maka dapat tercapai suatu keberhasilan.

Kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting dalam memperlancar kegiatan operasional perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi berperan penting dalam menghubungkan perusahaan dengan karyawannya. Selain itu, kompensasi juga sangat berpengaruh bagi perkembangan kinerja karyawan serta operasional perusahaan.

Sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan bagi karyawan serta memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawannya. Apabila kompensasi tidak memadai, maka dapat menurunkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerjanya, bahkan dapat menyebabkan karyawan tersebut berpotensi keluar dari perusahaan. Maka dari itu, kompensasi bagi perusahaan memiliki arti penting karena merupakan tolok ukur yang dapat mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan serta meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Menurut Yunita (2013), kompensasi merupakan pendapatan yang dapat berbentuk uang, barang langsung, maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Henry (2004:506) menambahkan pula bahwa kompensasi merupakan bentuk ke mbalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan ke karyawanan. Sehingga secara keseluruhan, kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial yang terjadi sebagai suatu bagian dari adanya hubungan ketenagakerjaan (Purnama dan Suhartini, 2001:38). Dalam hal ini, kompensasi finansial dibagi menjadi dua yaitu langsung dan tidak langsung, sedangkan kompensasi nonfinansial juga dikelompokkan berupa

pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Melalui pemberian kompensasi, maka karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Dunia bisnis saat ini telah dihadapkan dengan adanya globalisasi yang membuat teknologi berkembang dengan sangat cepat. Teknologi informasi menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi suatu organisasi yang kokoh dan mampu melahirkan keunggulan yang kompetitif di tengah persaingan yang sangat ketat antar perusahaan (Sariyun, 2009). Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja manajerial (Agus, 2007). Suatu perusahaan dapat dilihat keberhasilannya dari tingkat kinerja manajerial. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasional, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan oleh seorang manajer perusahaan.

Segmen bisnis merupakan risiko bisnis yang dialami perusahaan dengan jumlah segmen bisnis yang ada pada perusahaan dapat mencerminkan semakin kompleksnya kinerja seorang manajer. Apabila suatu perusahaan memiliki segmen bisnis lebih dari satu maka tugas dari seorang manajer atau tanggung jawab dari seorang manajer akan lebih besar.

Kehadiran PT Perusahaan Pelayaran Tonasa Lines (TONASA LINES), begitu penting buat PT Semen Tonasa selaku produsen semen terbesar di Indonesia bagian timur khususnya untuk pendistribusian semen antar pulau. Didirikan 8 Februari 1989 dengan Akte Notaris No.61, kemudian ada perubahan akte menjadi No.4 tanggal 2 Nopember 1989 yang telah disetujui

dan disahkan oleh Menteri Kehakiman dan dimuat dalam berita Negara Republik Indonesia, 29 Desember 1992 No.104.

Pada awalnya Tonasa Lines, menyewa kapal-kapal kayu untuk kegiatan operasional dan menunjang aktivitasnya sebagai perusahaan pelayaran yang tugas pokoknya melayani distribusi angkutan Semen Tonasa antar pulau. Tonasa Lines didirikan tidak lain tujuannya adalah untuk kelancaran pengiriman semen antar pulau yang mana sebelumnya sering mengalami kendala akibat tidak adanya yang secara khusus menangani angkutan melalui laut. Walaupun ada tetapi tidak maksimal sehingga kebutuhan konsumen antar pulau tidak dapat terpenuhi sesuai target pasar. Ada tiga alasan mendasar didirikannya Tonasa Lines, yaitu 70% pemasaran Semen Tonasa, melalui distribusi laut, biaya *Time Charter* kapal terlalu mahal, Muatan yang akan diangkut (Semen dan Bahan Baku) jelas dan pasti

Dengan dasar itulah disepakati untuk mendirikan perusahaan pelayaran demi kelancaran pengiriman semen Tonasa ke konsumen yang jauh diseberang lautan dalam wilayah pemasaran semen Tonasa. Begitulah perusahaan afiliasi pelayaran Tonasa Lines mengarungi laut dari waktu ke waktu hingga saat ini, dan dianggap cukup sukses di bidangnya dalam pelayanan angkutan semen Tonasa.

Dunia bisnis saat ini telah dihadapkan dengan adanya globalisasi yang membuat teknologi berkembang dengan sangat cepat. Teknologi informasi menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi suatu organisasi yang kokoh dan mampu melahirkan keunggulan yang kompetitif di tengah persaingan yang sangat ketat antar perusahaan (Sariyun, 2009). Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan

salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja manajerial (Agus,2007). Suatu perusahaan dapat dilihat keberhasilannya dari tingkat kinerja manajerial. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasional,mulai dari prose perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggung jawaban,pembinaan,dan pengawasan yang dilakukan oleh seorang manajer perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penulis tertarik untuk merumuskan judul "Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Perusahaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pelayanan Tonasa Lines Kabupaten Pangkep".

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat disimpulkan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi Dewan Komisaris berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Pelayanan Tonasa Lines?
2. Apakah Kompensasi Dewan Direksi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Pelayanan Tonasa Lines?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Pelayanan Tonasa Lines.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Dewan Direksi terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Pelayanan Tonasa Lines.

#### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### 1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai komisisaris dan direksi

##### 2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna bagi instansi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.

##### 3. Bagi Penulis

Dari penelitian ini penulis diharapkan dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam dan menjadi bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dari bangku perkuliahan dalam dunia kerja sesungguhnya.

##### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan bahan referensi bagi rekan-rekan yang membutuhkan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tema dan objek tugas akhir yang sama.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Definisi Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (suyuti, 2003:3).

Nawawi (2003:37) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan dan masyarakat.

Menurut (Afandi, 2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuan dari fungsi-fungsi MSDM tersebut adalah perusahaan agar bisa mendapatkan tingkat laba yang tinggi daripada bunga bank. Sedangkan karyawan agar bisa mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan. Dan masyarakat biasa memperoleh barang dan jasa dengan tingkat harga yang sewajarnya serta selalu tersedia di pasar (Hasibuan,2016:21).

## 2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin (Hasibuan,2016:22).

### 1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besamya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

## 2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tak akan terjadi. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

## 3. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

## 3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki 10 karyawan, tetap saja karyawan-karyawan

tersebut harus dibayar, yang berarti dibutuhkan sebuah system kompensasi yang baik dan sah. (Faustino, 2003:10).

Menurut (Hasibuan, 2016:23), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- d. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

#### 4. Kompensasi

Kompensasi yaitu umpan balik yang dibayarkan kepada karyawan (seperti: gaji, dll). Gaji adalah Salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan kemudian seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena dengan seseorang memperoleh gaji maka seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Hasibuan (2003) bahwa kompensasi adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993) bahwa kompensasi adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan

sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Selain pernyataan Hasibuan dan Handoko, ada pernyataan lainnya mengenai Kompensasi dari Hariandja (2002), yaitu kompensasi merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab kompensasi adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat.

Teori dikemukakan oleh Sastro dan Siswanto (2003), yaitu: Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa sekarang. Saat ini kebanyakan perusahaan yang tergolong modern mengaitkan gaji dengan kinerja. Mendukung pernyataan di atas menurut Mathis dan Jackson (2002), "Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi".

Menurut Jensen dan Meckling (1976) kompensasi adalah suatu jasa yang diberikan pemilik perusahaan kepada manajemennya. Perencanaan kompensasi manajemen adalah kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur untuk memberikan kompensasi kepada manajer-manajer (Blocher et al., 2000). Menurut Justin T. Sirait (2006) kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh karyawan, baik itu berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.

Kompensasi dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, atau tambahan penghasilan. Gaji adalah suatu pembayaran tetap, sementara bonus didasarkan pada pencapaian tujuan-tujuan kinerja untuk suatu periode. Gaji, bonus, tunjangan, atau tambahan penghasilan mencakup tunjangan-tunjangan khusus bagi karyawan, seperti bepergian, keanggotaan dalam suatu klub kebugaran, asuransi jiwa, tunjangan kesehatan, tiket untuk hiburan, dan bayaran-bayaran tambahan lainnya oleh perusahaan.

Menurut Supomo (1999) bahwa tujuan dan program kompensasi manajemen berkaitan dengan kepentingan manajemen yang mempunyai peran dan pengaruh pada kinerja perusahaan. Hoi dan Robin (2003) menjelaskan pula bahwa dengan memberikan insentif finansial bagi para direktur, maka akan mendorong perilaku yang diinginkan, seperti pengawasan aktif terhadap berbagai keputusan manajerial. Selain itu, ketika insentif dikaitkan dengan kinerja, pendapatan karyawan lebih mencerminkan kontribusi dibandingkan dalam bentuk pemberian. Individu yang kurang berprestasi merasa bahwa seringnya insentif mereka tidak mengalami kemajuan, sementara individu yang berprestasi tinggi menikmati kenaikan yang sepadan dengan kontribusi mereka. Menurut Robbins dan Judge (2012), jenis-jenis program bayaran terbagi menjadi beberapa, yaitu:

- a. Rencana bayaran berdasarkan tarif per bagian yaitu rencana bayaran di mana pekerja-pekerja diberi bayaran dalam jumlah yang tetap untuk setiap unit produksi yang diselesaikan.
- b. Rencana bayaran berdasarkan prestasi yaitu rencana bayaran yang didasarkan pada penilaian kinerja.

- c. Bonus yaitu program bayaran yang menghargai karyawan-karyawan untuk kinerja mereka pada saat ini daripada kinerja masa lalu.
- d. Rencana pembagian laba yaitu sebuah program di seluruh organisasi yang membagikan kompensasi berdasarkan beberapa rumus yang sudah ada yang dirancang seputar profitabilitas suatu perusahaan.
- e. Pembagian pendapatan yaitu sebuah rencana insentif kelompok yang didasarkan pada rumus.
- f. Rencana kepemilikan saham karyawan yaitu rencana tunjangan yang ditentukan oleh perusahaan di mana karyawan-karyawan mendapatkan saham.

Pada umumnya perusahaan tentu memiliki bentuk kompensasi yang bermacam-macam bagi pihak manajemen. Menurut Murphy (1999) terdapat empat bentuk kompensasi bagi eksekutif, yaitu gaji pokok, bonus tahunan yang biasanya dipengaruhi dengan kinerja keuangan, opsi saham (stock options), dan insentif jangka panjang dalam berbagai bentuk, baik stock plans maupun bonus.

Hal berbeda dikemukakan oleh Muljani (2002) bahwa kompensasi dapat berupa imbalan ekstrinsik yang mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang. Kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan yang termasuk kompensasi tidak langsung adalah jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan. Adapun imbalan bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana karyawan bekerja. Termasuk imbalan bukan uang

misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

Kompensasi juga dapat berbentuk finansial maupun non-finansial. Dalam bentuk finansial kompensasi dapat berupa gaji, upah, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan dan sebagainya. Sedangkan dalam bentuk non-finansial kompensasi dapat berbentuk tugas-tugas yang menarik, fasilitas kerja yang mewah dan memadai, posisi kerja, pengakuan, pencapaian tujuan, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Muljani (2002) bahwa kompensasi total dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, yaitu:

- a. Pertama, kompensasi dasar yaitu kompensasi yang jumlahnya dan waktu pembayarannya tetap, seperti upah dan gaji.
- b. Kedua, kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi dan/atau waktu pembayarannya tidak pasti. Kompensasi variabel ini dirancang sebagai penghargaan pada karyawan yang berprestasi baik. Termasuk kompensasi variabel adalah pembayaran insentif pada individu maupun kelompok, *gainsharing*, bonus, pembagian keuntungan (*profit sharing*), rencana kepemilikan saham karyawan (*employee stock-ownership plans*) dan *stock-option plans*.
- c. Ketiga, merupakan komponen terakhir dari kompensasi total adalah benefit atau seringkali juga disebut *indirect compensation* (kompensasi tidak langsung). Termasuk dalam komponen ini adalah (1) perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran dan cacat; (2) perlindungan pribadi dalam bentuk pensiun, tabungan, pesangon

tambahan dan asuransi; (3) pembayaran saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi; (4) tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.

Pemilik perusahaan dan pihak manajemen antar perusahaan memiliki jumlah kompensasi berbeda-beda. Besarnya kompensasi ini umumnya didasarkan pada informasi keuangan yang dikeluarkan oleh perusahaan yang dapat berupa informasi laba bersih atau juga dapat berupa harga saham (Scott, 2006). Selanjutnya Scott juga mengungkapkan dalam salah satu contoh kasusnya mengenai rencana kompensasi manajerial BCE Inc., bahwa beberapa bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut antara lain adalah:

a. Kompensasi Total

Terdiri dari gaji, insentif jangka pendek tahunan, insentif jangka panjang, bonus dan penghasilan tambahan. Tingkat kompensasi total ditentukan untuk merefleksikan posisi pasar (marketplace) untuk memastikan daya saing, maupun tanggung jawab masing-masing posisi atau jabatan, untuk memastikan ekuitas internal. Kompensasi total terdiri dari:

- 1) Gaji (salary), yang meliputi target gaji yang ditetapkan pada level menengah dalam kelompok pembanding yang mencerminkan posisi yang serupa dalam perusahaan, dan gaji dasar, yang merupakan gaji yang ditentukan oleh kebijakan perusahaan.

2) Pemberian Insentif Jangka Pendek Tahunan (Annual Short-Term Incentive Award) yang meliputi kinerja perusahaan atas dasar tujuan bisnis strategi dan target keuangan yang dapat dikuantifikasikan dan kontribusi individual yang dievaluasi pada dasar kriteria yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

b. Kompensasi Jangka Panjang

Kompensasi ini terdiri dari opsi saham dan unit saham. Dimana penjelasannya yaitu:

1) Opsi Saham (stock options), dimana pemberian opsi saham berbeda-beda tergantung pada tingkat gaji dan tidak mengambil opsi saham yang masih beredar sebagai bahan pertimbangan. Tingkat pemberian target tergantung pada posisi pemegang jabatan dan total kompensasi relatif terhadap pasar.

2) Unit Saham (share unit), yaitu pemberian bagi eksekutif senior dan karyawan kunci dimana satu unit saham itu ekuivalen atau setara dengan satu saham biasa yang mungkin diberikan pada pegawai atau karyawan tertentu yang memiliki jabatan penting di cabang lain.

c. Hasibuan 2012:86

mengemukakan secara umum ada beberapa jenis indikator kompensasi yaitu :

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang sudah bekerja di perusahaan dalam periode tertentu yang menghasilkan kualitas output yang berkualitas

maupun tidak atau jasa yang diberikan perusahaan dalam kemajuan perusahaan.

b) Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang diberikan kepada karyawan misalnya pemberian tunjangan hari raya, Kesehatan dan pemakaian kendaraan perusahaan

c) Intensif

Intensif adalah penghasilan tambahan yang akan di berikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah di tetapkan

#### 5. Dewan Direksi

Dewan direksi adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin Perseroan terbatas (PT). Direktur dapat seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang profesional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perseroan terbatas. Penyebutan direktur dapat bermacam-macam, yaitu dewan manager, dewan gubernur, atau dewan eksekutif.

Di Indonesia pengaturan terhadap direktur terdapat dalam UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dijabarkan fungsi, wewenang, dan tanggung jawab direksi. Seorang direktur atau dewan direksi dalam jumlah direktur dalam suatu perusahaan (minimal satu), yang dapat dicalonkan sebagai direktur, dan cara pemilihan direktur ditetapkan dalam anggaran dasar perusahaan. Pada umumnya direktur memiliki tugas antara lain:

- a) memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- b) memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
- c) menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- d) menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

Adapun fungsi dewan direksi menurut Swastika (2010) adalah sebagai berikut :

- a) berkaitan dengan kepengurusan seperti menyusun visi dan misi perusahaan, mengendalikan sumber daya, memperhatikan kepentingan yang wajar pada pemangku kepentingan, dsb.
- b) berkaitan dengan manajemen risiko seperti melaksanakan manajemen risiko yang ditetapkan perusahaan, melaksanakan pengambilan keputusan dengan hati-hati dan seksama, dsb.
- c) berkaitan dengan pengendalian internal seperti menyusun dan melaksanakan sistem pengendalian internal perusahaan yang handal.
- d) berkaitan dengan komunikasi seperti memastikan kelancaran komunikasi antara perusahaan dengan pemangku kepentingan dengan memberdayakan fungsi sekretaris perusahaan, dan menjamin kepatuhan terhadap peraturan perundangundangan dilakukan oleh sekretaris perusahaan.
- e) berkaitan dengan tanggung jawab sosial seperti memastikan dipenuhinya tanggung jawab sosial perusahaan, dan mempunyai

perencanaan tertulis yang jelas dan fokus dalam melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan.

Menurut Hoi dan Robin (2003) bahwa suatu perusahaan memutuskan untuk menawarkan insentif berupa kompensasi kepada direktornya, maka perusahaan tersebut harus mendesain paket yang efektif yang menawarkan insentif. Paket kompensasi dan beberapa isu mengenai parameter-parameter yang secara umum berkenaan dengan bentuk dari hadiahnya, prasyarat untuk hadiah dan pembatasan-pembatasan yang diberikan kepada orang yang mendapatkan hadiah.

Menurut Espa dan Diaz (2008), kompensasi insentif bagi para direktur struktural sangat berbeda dengan yang diberikan untuk para manajer. Kompensasi direktur, sebagian besar direktur dihentikan atau menghentikan para eksekutif senior dari perusahaan-perusahaan publik besar. Sebaliknya tidaklah demikian. Pendapatan tahunan bagi para manajer merupakan suatu porsi yang signifikan bagi kekayaannya. Berdasarkan sejarah kerjanya, para direktur sudah mengakumulasi tingkat kekayaan yang signifikan. Selain itu, dengan melayani banyak dewan, para direktur perusahaan dapat mendiversifikasi aliran pendapatan mereka. Oleh karena itu, kompensasi direktur dari perusahaan khusus bukanlah porsi besar dari kekayaannya dan juga bukan porsi besar dari pendapatnya secara keseluruhan.

Dari berbagai penjelasan dipilih mengenai bentuk kompensasi eksekutif, berdasarkan hasil penelitian Murphy (1999), ia berpendapat bahwa kompensasi atau paket dalam bentuk stock option yang memberikan keleluasaan bagi si pemegang saham untuk menetapkan kontrak kepada

eksekutif atau manajer dalam mencapai suatu kinerja tertentu. Harapannya, bila kinerja meningkat di kemudian hari, maka harga saham perusahaan yang terdaftar di bursa efek akan naik. Dan selisih antara harga saham yang meningkat dengan exercise price dari stock option itulah yang merupakan "reward" yang diperoleh bagi eksekutif.

#### 6. Dewan Komisaris

Dewan komisaris merupakan organ perseroan yang memiliki tanggung jawab pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi. Fungsi dewan komisaris termasuk di dalamnya komisaris independen antara lain; melakukan pengawasan terhadap direksi dalam pencapaian tujuan perusahaan dan memberhentikan direksi untuk sementara bila diperlukan (Warsono et al., 2009).

Tugas dewan komisaris adalah mengawasi sekaligus memberikan nasihat kepada direksi dalam menjalankan perseroan. Sedangkan direksi sendiri bertanggung jawab penuh atas pengelolaan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan.

Dalam mengefektifkan peran dan fungsi komisaris, terdapat beberapa permasalahan kontemporer seperti salah satunya adalah permasalahan komposisi keanggotaan, bagaimana memastikan bahwa komposisi komisaris independen merupakan komposisi yang "tepat" sehingga memungkinkan dicapainya pengambilan keputusan secara cepat, tepat, dan efektif. Indonesia menganut sistem dual board (two-tier) seperti yang

dipakai di Eropa dalam struktur organisasi internalnya. One board dikenal sebagai dewan komisaris, dan satunya lagi dikenal sebagai dewan direksi. Keduanya merupakan inti dari mekanisme pengendalian internal.

## 7. Kinerja Manajerial

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005). Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau individu memenuhi permintaan pekerjaan inilah yang dinamakan kinerja (Maharani, 2011).

Menurut Sri dan Emawati (2005: 101), kinerja manajerial merupakan persepsi kinerja individual para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, evaluasi, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi. Kinerja manajerial dapat dipengaruhi oleh ketidakpastian lingkungan, komitmen profesi, dan motivasi. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasional.

Menurut Mahoney (2015) ada delapan penilaian manajerial personal dan satu dimensi kinerja secara keseluruhan yang meliputi:

### a. Kinerja Perencanaan

Menentukan tujuan, kebijakan, tindakan atau pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, perencanaan, dan pemrograman.

### b. Kinerja Investigasi

Mengumpulkan dan menyiapkan informasi untuk catatan, laporan mengukur hasil, serta menganalisis pekerjaan.

### c. Kinerja Pengkoordinasian

Tukar menukar informasi dengan bagian lain, untuk menyusun suatu program dan hubungannya dengan manajer lain.

d. Kinerja Evaluasi

Menilai dan mengukur keputusan yang diambil, pemeriksaan laporan keuangan dan pelayanan kepada pemakai jasa komunikasi.

e. Kinerja Pengawasan

Mengarahkan, memimpin, membimbing, menjelaskan segala aturan yang berlaku, memberikan dan menangani keluhan pelaksanaan tugas bawahan.

f. Kinerja Pengaturan Staff

Mempertahankan angkatan kerja di bagiannya, merekrut, menempatkan, mempromosikan, dan memutasi pegawai.

g. Kinerja Negosiasi

Melakukan kinerja manajerial atau melakukan suatu kontrak perjanjian untuk barang maupun jasa, pembelian, dan tawar menawar.

h. Kinerja Perwakilan

Melakukan pertemuan dengan wakil dari perusahaan-perusahaan lain dan mempromosikan tujuan umum perusahaan.

## B. Tinjauan Empiris

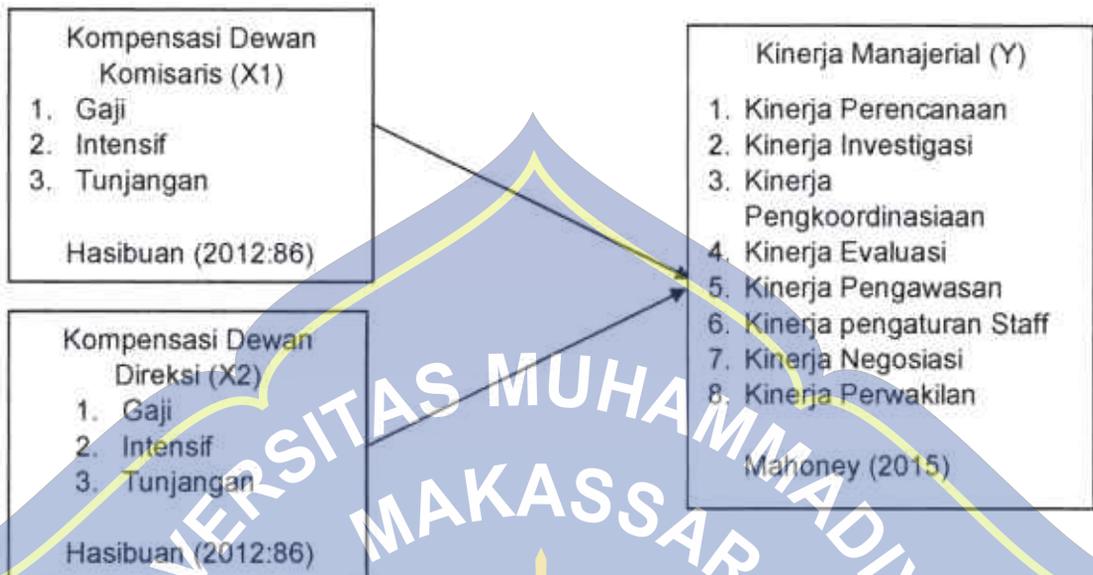
Tinjauan empiris merupakan salah satu bagian indikator dalam persyaratan karya tulis ilmiah, dimana dalam tinjauan empiris menjelaskan tentang hasil penulisan karya tulis ilmiah terdahulu, sebagai salah satu penarikan interpretasi dari karya tulis ilmiah dan berfungsi sebagai landasan untuk memperoleh hasil penulisan karya tulis ilmiah yang relevan dan objektif. Maka dari itu tinjauan empiris sebagai berikut:

Tabel 2.1  
 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Siti Syoraya (2012)	Pengaruh kompensasi dewan komisaris dan direksi terhadap kinerja manajerial dengan risiko bisnis sebagai variabel moderating	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dewan komisaris serta dewan direksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial dan risiko bisnis dapat memoderasi (memperkuat) hubungan kompensasi dengan kinerja manajerial
2.	Hanifah Hanim dan Fatahurazak (2018)	Pengaruh dewan komisaris independent dan kompensasi dewan komisaris dan direksi terhadap tindakan agresifitas pajak pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode 2013-2016	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1. dewan komisaris berpengaruh terhadap Tindakan agresifitas pajak pada perusahaan manufaktur suprektor makanan dan minuman yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode 2013-2016 2. komisaris independent tidak berpengaruh terhadap Tindakan agresifitas pajak pada perusahaan manufaktur suprektor makanan dan minuman yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode 2013-2016 3. kompensasi dewan komisaris dan direksi berpengaruh terhadap Tindakan

				<p>agresifitas pajak pada perusahaan manufaktur suprektur makanan dan minuman yang terdaftar di bursa efek Indonesia priode 2013-2016</p>
3.	Rifqi Muhammad dan pungguh pribadi (2020)	<p>Kompensasi bonus Pendidikan dan kompensasi gender dewan direksi terhadap manajemen labah pada bank Syariah di Indonesia</p>	Kuantitatif	<p>Dari hasil penelitian dapat disimpulkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap terjadinya manajemen laba pada bank Syariah</li> <li>2. Dewan direksi Wanita memiliki pengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba</li> <li>3. tingkat Pendidikan dewan direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen laba</li> </ol>
4.	Mochammad Musim (2018)	<p>Pengaruh kompensasi komisaris dan direksi terhadap laba perusahaan dengan <i>corporate governance</i> sebagai pemoderasi</p>	Kuantitatif	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan kepada komisaris dan direksi tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan karna belum adanya iplemetasi CG yang memadai</p>
5.	Asmayana (2018)	<p>Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan kota makassar</p>	Kuantitatif	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan kota makassar</p>

### C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1  
Kerangka Pikir

### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka diajukan suatu hipotesis:

1. Di duga bahwa Kompensasi Dewan Komisaris berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.
2. Di duga bahwa Kompensasi Dewan Direksi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Adapun penelitian eksplanatori menurut sugiyono (2016) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Oleh karena itu dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi. Alasan utama pemilihan jenis penelitian eksplanatori ini untuk menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas (Kompensasi Dewan Komisaris, kompensasi Dewan Direksi) terhadap variabel terikat (Kinerja Manajerial) baik secara parsial maupun simultan yang ada dalam hipotesis tersebut.

#### B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Pelayaran Tonasa Lines Jl. Kapten pahlawan laut No. 5, Poros Pelabuhan Biringkassi, Bulu Cindea, Kecamatan Bungoro Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan. Penelitian ini akan dilaksanakan kurang lebih 2 bulan yaitu Agustus dan September 2021.

### C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Defenisi dari masing-masing variabel ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Variabel independen

Variable independent adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain, variabel ini merupakan factor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independennya adalah dewan komisaris dan dewan direksi.

#### 2. Kompensasi Dewan komisaris (X1)

Dewan Komisaris didefinisikan sebagai sebuah dewan yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat atau arahan kepada direksi Perseroan terbatas (PT). Dewan komisaris ditunjuk sebagai sekelompok orang yang mengawasi kegiatan dan operasional perusahaan.

Dewan komisaris memiliki peranan yaitu menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen perusahaan dalam mengelola perusahaan, serta terlaksananya akuntabilitas. Pada intinya Komisaris Independen merupakan suatu mekanisme independen (netral) mengawasi dan mekanisme untuk memberikan petunjuk dan arahan pada pengelola perusahaan.

#### 3. Kompensasi Dewan direksi (X2)

Dewan direksi didefinisikan sebagai sekelompok individu terpilih yang mewakili pemegang saham. Dewan direksi biasanya bertemu secara

berkala untuk menetapkan kebijakan untuk manajemen dan pengawasan perusahaan. Setiap perusahaan publik pasti memiliki direksi.

Dewan direksi bertanggung jawab penuh atas segala bentuk operasional dan kepengurusan perusahaan dalam rangka melaksanakan kepentingan-kepentingan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dewan direksi juga bertanggung jawab terhadap urusan perusahaan dengan pihak eksternal seperti pemasok, konsumen, regulator dan pihak legal.

#### 4. Variabel dependen /terikat (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (independen). Dalam penelitian ini variabel dependennya Kinerja Manajerial. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005). Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau individu memenuhi permintaan pekerjaan inilah yang dinamakan kinerja (Maharani, 2011).

#### D. Populasi Dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari informan salah satu pegawai, bahwa populasi atau pegawai PT. Pelayaran

Tonasa Lines Kabupaten Pangkep dengan jumlah pegawai sebanyak 40 responden.

## 2. Sampel

Adapun penentuan jumlah sampel adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau *boring sampling* yaitu keseluruhan elemen populasi dijadikan sampel PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.

Sampel jenuh atau *boring sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel adalah 40 responden.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini, pengumpulan data yang penulis tempuh adalah sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti, agar diperoleh hasil yang relevan.

#### 2. Kuesioner

Adalah metode penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data daftar pertanyaan yang akan disebarakan pada responden.

#### 3. Dokumentasi

Penelitian ini dilakukan dengan cara memperoleh laporan dan dokumen-dokumen lainnya yang erat hubungannya dengan objek

penelitian dan membaca literatur-literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penulisan.

#### F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji analisis linear berganda dan uji hipotesis. Data analisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

##### 1. Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian untuk ditarik kesimpulan dengan kata-kata. Langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis ini adalah:

- a. Membuat pernyataan angket.
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c. Menjumlah skor jawaban yang telah diperoleh dari tiap responden.
- d. Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel.

##### 2. Analisis regresi berganda

Regresi Linear Berganda adalah metode analisis regresi linear berganda (Multiple Regression Analysis). Sullyanto (2011), menyatakan bahwa dalam regresi berganda variabel tergantung dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas, di samping juga terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti (e).

Penelitian ini dilandaskan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel dependen untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan

antara variabel X dan Y, dan jika ada, bagaimanakah arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut.

Persamaan umum regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Nilai constant

X<sub>1</sub> = Kompensasi Dewan Komisaris

X<sub>2</sub> = Kompensasi Dewan Direksi

e = Standar error

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

#### a) Uji parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghozali (2016:99) adalah jika p value < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima. Sebaliknya jika p value > 0,05 maka H<sub>a</sub> ditolak.

b). Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Gosali,2013:96).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Objek Penelitian

Kehadiran PT. Perusahaan Pelayaran Tonasa lines (Tonasa Lines), begitu penting buat PT. Semen Tonasa selaku produsen semen terbesar di Indonesia bagian timur khususnya untuk pendistribusian semen antar pulau. Di dirikan 8 februari 1989 dengan Akte Notaris No.4 Tanggal 2 November 1989 yang telah di setujuai dan di sahkan oleh Menteri Kehakiman dan dimuat dalam berita Negara Republik Indonesia, 29 Desember 1992 No. 104.

Pada awalnya Tonasa Lines, menyewakan kapal kapal kayu untuk kegiatan operasional dan menunjang aktivitasnya sebagai perusahaan pelayaran yang tugas pokoknya melayani distribusi angkutan Semen Tonasa antar pulau.

Tonasa Lines didirikan tidak lain tujuannya adalah untuk kelancaran pengiriman semen antar pulau yang mana sebelumnya sering mengalami kendala akibat tidak adanya yang secara khusus menangani angkuitan melalui laut. Walaupun ada tetapi tidak maksimal sehingga kebutuhan konsumen antar pulau tidak dapat terpenuhi sesuai target pasar. Ada tiga alasan mendasar didirikannya Tonasa Lines, yaitu :

1. 70% pemasaran Semen Tonasa melalui distribusi laut
2. Biaya Time Charter kapal terlalu mahal dan,
3. Muatan yang akan diangkut ( semen dan bahan baku) jelas dan pasti.

Dengan dasar itulah disepakati untuk mendirikan perusahaan pelayaran demi kelancaran pengiriman semen tona konsumen yang jauh disebrang lautan dalam wilayah pemasaran semen Tonasa.

Begitulah perusahaan pelayaran aviliasi Tonasa Lines mengarungi laut dari waktu kewaktu hingga saat ini, dan di angkat cukup sukses di bidangnya dalam pelayanan angkutan semen Tonasa.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

"Menjadi salah satu perusahaan pelayaran angkutan semen terkemuka di Indonesia"

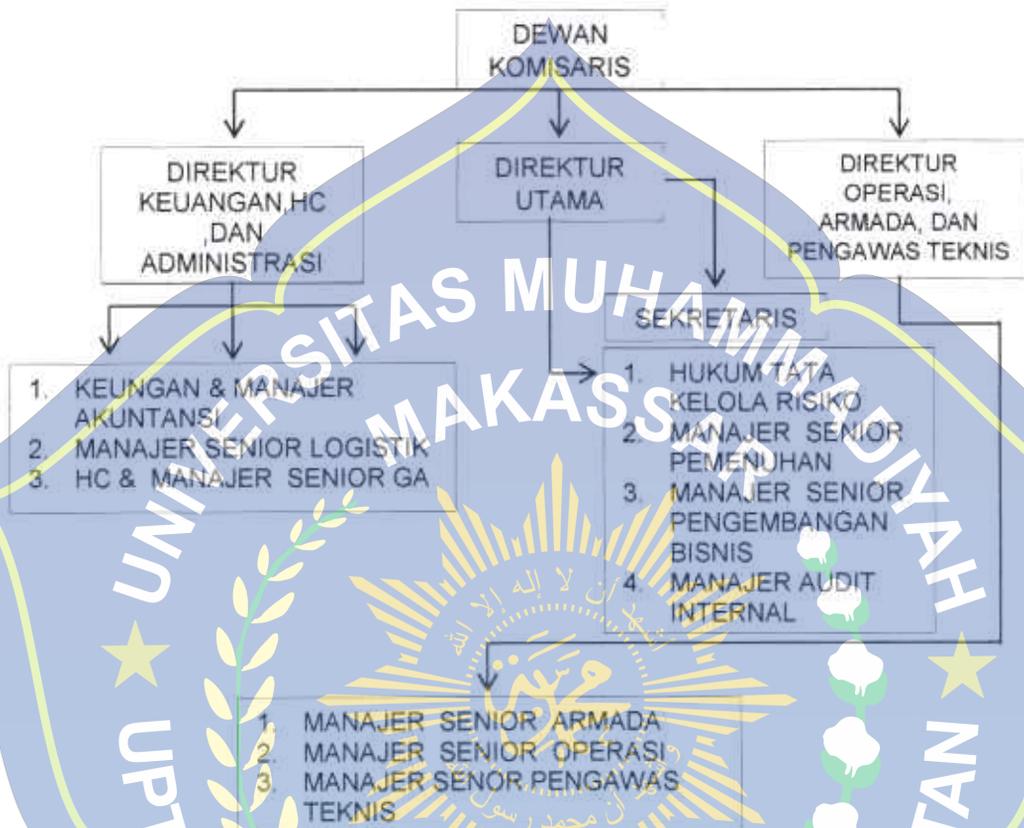
### b. Misi

"Mengoptimalkan pengoperasian kapal yang efesien sehingga dapat mengambil alih pendistribusian Semen Tonasa melalui laut"



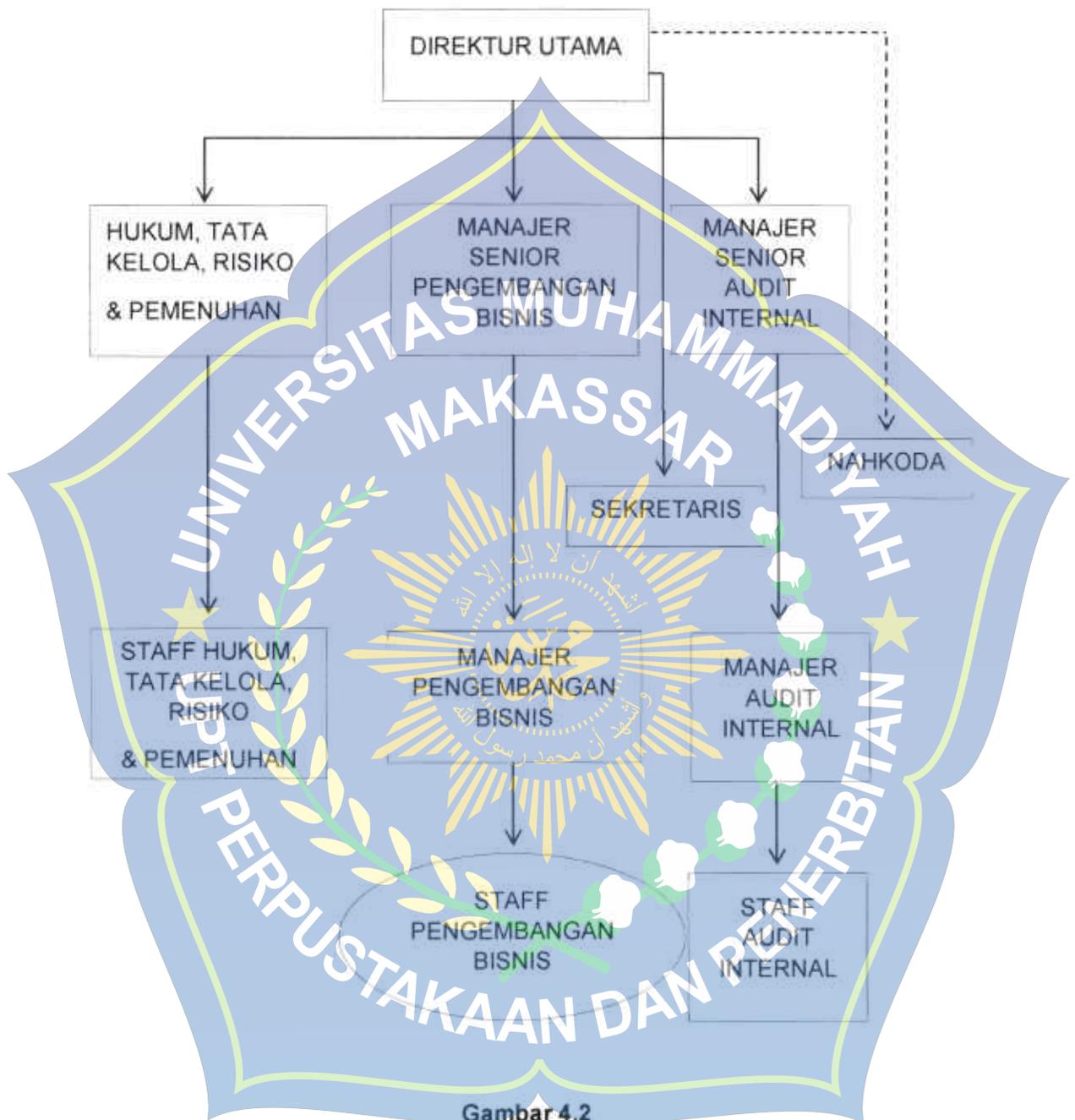
### 3. Struktur Organisasi

#### a. Struktur organisasi 1 :



Gambar 4.1  
Struktur Organisasi 1

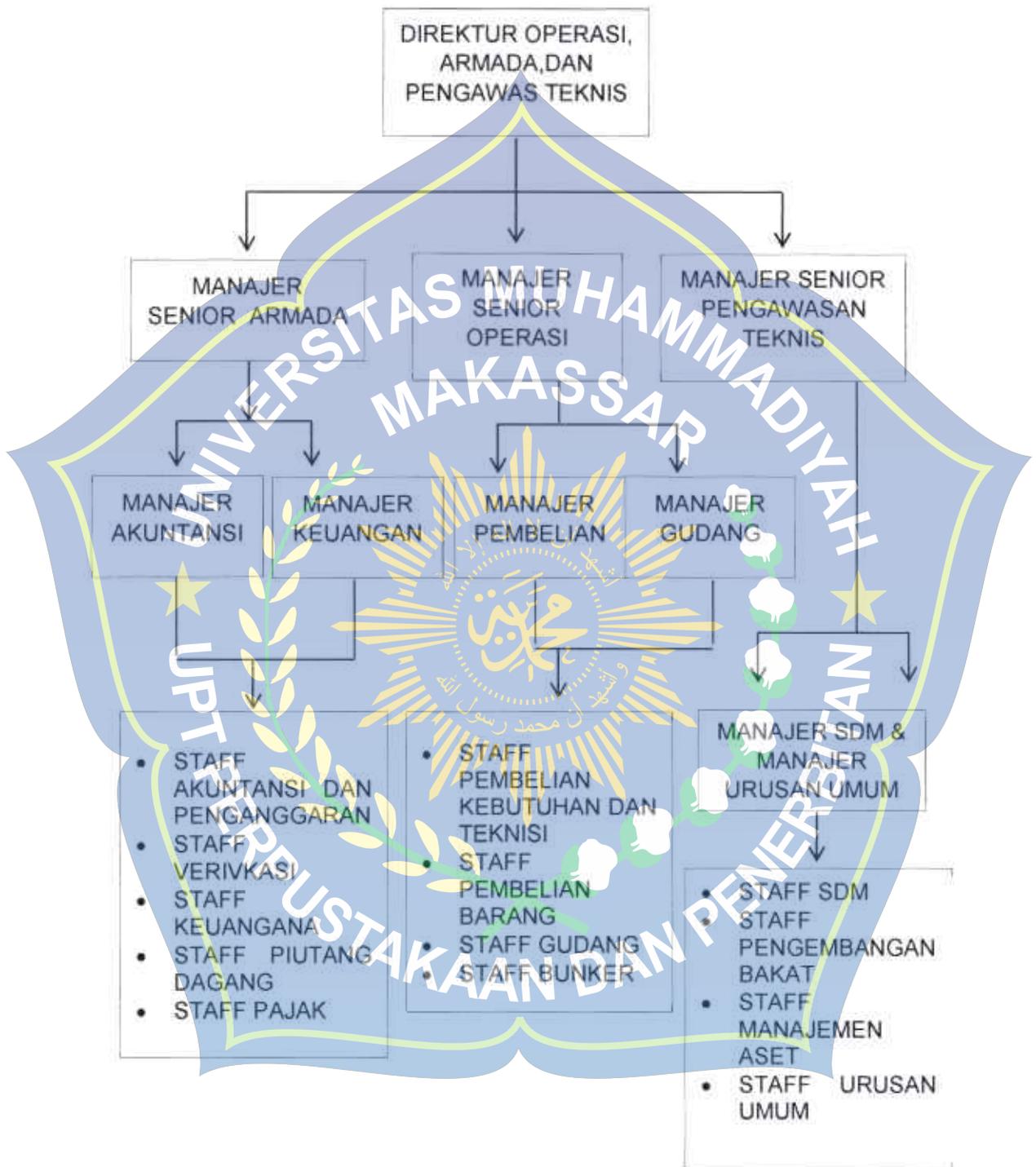
b. Struktur organisasi 2:



Gambar 4.2

struktur organisasi 2

c. Struktur organisasi 3 :



Gambar 4.3

struktur organisasi 3

d. Struktur organisasi 4 :



Gambar 4.4

struktur organisasi 4

#### 4. Job Description

##### a. Direktur utama

###### Tanggung Jawab

- 1) Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan perusahaan, pengambilan keputusan akhir atas kebijakan umum perusahaan
- 2) Pemegang tugas koordinasi umum
- 3) Pemegang tugas koordinasi mutu perusahaan termasuk system management keselamatan menyeluruh
- 4) Menyediakan sumber daya sarana/prasarana yang di perlukan
- 5) Memonitor dan mengevaluasi perkembangan bisnis usaha perusahaan
- 6) Mengawasi dan mengendalikan anggaran biaya
- 7) Mengadakan pertemuan dengan para kepala bagian dan staf kantor
- 8) Memperkenalkan kebijakan dan prosedur yang akan meningkatkan usaha dan pelayanan jasa PT. Pelayaran Tonasa Lines dan memimpin rapat.

###### Wewenang

- 1) mengesahkan, menandatangani dan mengendalikan jalannya perusahaan secara umum
- 2) mengesahkan pembayaran invoice
- 3) menyetujui dan menandatangani perjanjian sewa menyewa kapal
- 4) mengesahkan invoice untuk penyewa
- 5) mengesahkan sertifikat pekerjaan doking

##### b. Direktur Keuangan

###### Tanggung Jawab

- a. memonitor secara keseluruhan terhadap tujuan armada kapal secara efisien
- b. menjamin suplay kebutuhan atau amprahan kapal tepat waktu
- c. mengawasi secara jajaran di bawa direktorat administiras keuangan di kantor pusat dan dikantor cabang
- d. mengawasi dan mengendalikan anggaran dan realisasi
- e. mengadakan hubungan keja dengan pihak asuransi untuk kapal dan muatan
- f. melakukan penawaran pekerjaan doking kapal
- g. melakukan koordinasi dengan direktur tehnik armada dan staff yang berkaitan dengan adminstasi dan keuangan perusahaan menghadiri rapat tinjauan management

★ Wewenang

- a. melaoprkan kegiatan operasional kepada direktur utama
- b. menunjuk perusahaan keagenan untuk kepentingan kapal-kapal PT. Pelayran Tonasa Lines
- c. melakukan penawaran, negosiasi dengan pihak realisasi atau pekanggan
- d. melakukan evaluasi terhadap penawaran supplier
- e. membuat laporan keuangan perusahaan
- f. hal-hal lain sesuai petunjuk direktur utama

**c. Direktur Teknik**

Tanggung Jawab

- 1) memonitor secara keseluruhan terhadap pengoperasian armada kapal secara aman dan efisien

- 2) menjamin pengoperasian secara aman dan bebas dari pencemaran
- 3) mengawasi semua kapal bagian dan staff di bawah departement tehnik dan armada baik di kantor pusat maupun di kantor pelabuhan
- 4) memonitor seluruh fungsi-fungsi dan kegiatan pemeliharaan semua kapal-kapal PT. Pelayaran Tonasas Lines
- 5) memonitor dan menilai hasil kerja karyawan staff dibawah departemnt Tehnik, Armada dan ABK
- 6) melakukan negosiasi dan kerjasama dengan pihak relasi atau pelanggan
- 7) memberikn respon dan dukungan kepada kapal dalam situasi darurat
- 8) memonitor secara langsung dan pelaksanaan doking
- 9) mengesahkan spesifikasi pekerjaan doking
- 10) menghadiri rapat tinjauan management
- 11) menjamin bahwa kecelakaan dan kejadian berbanya dilaporkan, diperiksa dan di selesaikan secara cepat.

#### Wewenang

- 1) melaporkan kegiatan operasional direktur utama
- 2) menyetujui pembelian spare part
- 3) menetapkan spesifikasi pekerjaan doking
- 4) menyetujui montrak perjanjian dengan relasi dan pelanggan
- 5) melakukan seleksi terhadap nakhoda, KKM dan ABK yang abru akan bergabung bersama dengan kepala bnagian SDM, kepala bagian DPA dan kepala bagian Operasi

#### d. Kepala Bagian DPA

##### Tanggung Jawab

- 1) melaporkan kegiatan operasional direktur utama
- 2) menyetujui pembelian spare part
- 3) menetapkan spesifikasi pekerjaan doking
- 4) menyetujui kontrak perjanjian dengan relasi dan pelanggan
- 5) melakukan seleksi terhadap nahkoda, KKM dan ABK yang akan bergabung bersama dengan kepala bagian SDM, kepala bagian DPA dan kepala bagian Operasi
- 6) berhubungan dengan Eksternal Auditor
- 7) mengadakan pengendalian atas document system manajemen keselamatan
- 8) bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan tim tangga darurat
- 9) sebagai penghubung antara nahkoda dan pimpinan tertinggi perusahaan
- 10) menjamin bahwa crew kapal yang akan diterima bergabung dengan PT. Pelayaran Tonasa Lines, adalah crew kapal yang sehat, mampu dan bersertifikat
- 11) menjamin bahwa crew kapal yang akan diterima bergabung telah dinyatakan lulus pengetahuan system dan pencemaran kapal
- 12) memonitor aspek keselamatan dan pencegahan pencemaran dari armada.

#### e. Kepala Bagian Operasi

Kepala bagian operasi bertanggung jawab kepada direktur tehknik dan armada dalam hal: kepala bagian operasi bertanggung jawab

terhadap pengopersian kapal untuk mengangkut muatan sesuai dengan jadwal atau schedule yang telah di tentukan.

Dalam hal mengembangkan tugas tersebut Kepala Bagian Operasional mempunyai tugas mencakup :

- 1) menyiapkan pelayanan operasional kepala kapal
- 2) mengawasi kesiapan ABK sebelum kapal bertolak maupun di pelabuhan
- 3) mengatur kedatangan, keberangkatan serta kelancaran kapal, kelancaran pemuatan dan kelancaran pembongkaran di pelabuhan tujuan
- 4) menjamin kelengkapan seluruh document kapal, sebelum kapal bertolak
- 5) mengusahakan sebanyak mungkin disesuaikan dengan kapasitas muat kapal dan factor keselamatan kapal
- 6) mengawasi staff-staff lapangan dalam pelaksanaan pekerjaannya, khususnya pada penyandaran, pemuatan dan penghitungan muatan
- 7) membuat laporan hasil pengoperasian kapal secara teliti dan teratur serta catatan-catatan yang penting lainnya mengenai pengoperasian kapal
- 8) melaporkan segera kepada direktur tehknik apabila terjadi hal yang mencurigakan terutama mengenai penghitungan muatan
- 9) memantau aspek keselamatan kapal dan pencegahan terjadinya polusi atau pencemaran di kapal

- 10) mengawasi dan mengkoordinasi semua staff dibawahnya, meliputi kepala urusan atau pelaksana superintenden
- 11) menjamin bahwa pengoperasian armada kapal selalu optimal dan efisien
- 12) menjamin bahwa semua crew kapal yang berada diatas kapal dan dipelabuhan selalu melaksanakan sistem manajemen keselamatan dan selalu menggunakan safety dalam bekerja uantuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja.

**f. Kepala Bagian Tehnik Kontruksi Mesin**

Bertanggung jawab kepada Direktur Tehnik dalam hal kepala bagian teknik kontruksi mesin bertanggung jawab dalam pelaksanaan penyiapan armada kapal untuk siap dioperasikan. dalam hal mengembangkan fungsi tersebut mempunyai tugas pokok yang mencakup:

- 1) memelihara dan menyiapkan kapal agar selalu dalam keadaan laik laut dan laik operasi
- 2) mengawasi perawatan atau pemeliharaan dan perbaikan atas kerusakan kapal khususnya mesin dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul seccara cepat dan tepat
- 3) mengusahakan suku cadang dan material yang lain keperluan kapal sekaligus mengatur penyimpanan dan penggunaannya
- 4) memelihara barang-barang inventaris kapal dan mengurus barang-barang bekas yang tidak dapat di pakai lagi
- 5) menjamin kondisi kapal-kapal dioperasikan dengan efisien atau optimal

- 6) mengkoordinir superintenden untuk melakukan inspeksi kapal-kapal
- 7) memantau jadwal pemeliharaan kapal
- 8) menyusun anggaran pemeliharaan kapal
- 9) menghubungkan badan-badan klasifikasi dan pihak luar lainnya
- 10) menyiapkan dan memeriksa spesifikasi pekerjaan doking

#### **g. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia**

Kepala bagian SDM bertanggung jawab dalam menyediakan sumber daya manusia yang baik, sehingga kapal diawaki oleh persnil yang berkualitas dan memenuhi persyaratan sebagai pelaut.

Dalam mengembangkan fungsi tersebut Kepala Bagian SDM mempunyai tugas pokok mencakup:

- 1) Penyiapan SDM yang memenuhi syarat dan kualifikasi baik di darat maupun ABK kapal.
- 2) Melaksanakan koordinasi dengan Kepala Bagian Operasi, Kepala Bagian DPA, kepala Bagian Teknik Kontruksi Mesin dan Kepala Bagian Dokumen dan Keagenan dalam mengatur dan melaksanakan tata kerja di unit perusahaan menyangkut arus informasi dokumentasi dan pelayanan staf.
- 3) Pengarsipan (filing) dan pelayanan kesekretarian (tata usaha) bagi semua asset perusahaan (korespondensi, instruktur, peraturan, keputusan, perjanjian/kontrak, risalah rapat dan lain-lain).
- 4) Mengatur dan melaksanakan manajemen perusahaan.

#### **h. Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi**

Tanggung Jawab

- 1) Sebagai pengendali dan penanggung jawab manajemen keuangan perusahaan, mencakup pelaksanaan dan pengawasan keuangan dalam mendukung tercapainya program perusahaan.
- 2) Memeriksa dan menandatangani voucher dan penerimaan.
- 3) Memeriksa tagihan freight kapal.
- 4) Pencatatan transaksi keuangan.
- 5) Bukti pengeluaran atau penerimaan keuangan.
- 6) Laporan keuangan.
- 7) Jurnal penggunaan persediaan.
- 8) Pembukuan, dan laporan pajak.
- 9) Kas, neraca dan daftar laba rugi.
- 10) Pencatatan posisi keuangan, saldo bank/kas.
- 11) Proyeksi dan perencanaan anggaran RKAP.
- 12) Tanggung jawab
- 13) Membantu direksi dalam penyusunan system dan prosedur akuntansi.
- 14) Memeriksa kebenaran dan kewajaran data pendukung jurnal memorial.
- 15) Memeriksa laporan keuangan.
- 16) Memeriksa kebenaran dan kewajaran data pendukung penerimaan dan pengeluaran kas bank serta koding.
- 17) Bukti pengeluaran, penerimaan barang.
- 18) Memeriksa kebenaran motor perkiraan

**i. Kepala Bagian Pengadaan**

Tanggung Jawab

- 1) Membuat penawaran harga

- 2) Membuat order pembelian barang.
- 3) Memeriksa penerimaan barang di gudang
- 4) Mengadakan barang kebutuhan kapal sesuai permintaan
- 5) Mengecek pengeluaran barang di gudang
- 6) Menyiapkan spare part, barang kebutuhan kapal sesuai persetujuan.

#### **j. Kepala Bagian Teknik Konstruksi Plate**

Tanggung Jawab

- 1) Memelihara dan menyiapkan kapal agar selalu memuat dan bongkar di pelabuhan.
- 2) Mengawasi perawatan / pemeliharaan dan perbaikan atas keseluruhan system bongkar muat dan badan kapal.
- 3) Mengusahakan material untuk keperluan konstruksi kapal, sekaligus mengatur penyimpanan dan penggunaannya.
- 4) Memelihara barang-barang inventaris kapal dan mengurus barang-barang bekas yang tidak dapat dipakai lagi khususnya material, plate pipa, dan sebagainya.
- 5) Menjamin kondisi kapal dioperasikan dengan efisien dan mempertahankan kondisi kapal sesuai peraturan klasifikasi
- 6) Berkoordinasi dengan superintenden untuk melakukan inspeksi kapal
- 7) Memantau jadwal pemeliharaan kapal.
- 8) Berhubungan dengan badan klasifikasi dalam rangka pemenuhan peraturan teknik konstruksi kapal.
- 9) Menyiapkan dan memeriksa spesifikasi doking.

- 10) Dan lain-lain yang relevan dengan tugas-tugas bagian teknik konstruksi.

**k. Kepala Bagian Keagenan, Dokumen dan Cabang**

Tanggung Jawab

- 1) Mengatur kedatangan dan penyandaran kapal-kapal keagenan di pelabuhan biringkassi.
- 2) Memantau kegiatan operasional kantor cabang
- 3) Mempersiapkan / mengecek dokumen dokumen kapal untuk ditindaklanjuti bilamana ada dokumen Expire
- 4) Berkoordinasi dengan pihak terkait terhadap kegiatan keagenan, pilot dan kantor cabang
- 5) Menandatangani list-list biaya kappa keagenan dan milik.
- 6) Menandatangani permintaan uang muka untuk perpanjangan surat-surat kapal milik dan keagenan.
- 7) Membuat penawaran harga keagenan kapal-kapal asing di pelabuhan Biringkassi.
- 8) Lain-lainnya yang ditugaskan oleh Direksi.

**l. Kepala Bagian Kepanduan**

Tanggung Jawab

- 1) Mengawasi dan menerbitkan pemanduan di pelabuhan khusus biringkassi.
- 2) Mengevaluasi keluhan pelanggan, pengguna jasa dan hambatan operasional pemanduan di pelabuhan Biringkassi.
- 3) Memberikan izin dispensasi tidak menggunakan pandu kepada nahkoda atau pemimpin kapal dengan beberapa pertimbangan.

- 4) Menerima dan menindaklanjuti laporan petugas pandu tentang perubahan kedalaman air, perubahan rambu-rambu navigasi dan lain-lain.
- 5) Memberikan bantuan kepada Nahkoda dan mengambil tindakan yang tetap dalam rangka menjamin keselamatan olah gerak.
- 6) Pandu wajib memberikan petunjuk dan keterangan yang perlukan kepada nahkoda serta membantu olah gerak kapal untuk keselamatan, ketertiban dan kelancaran arus lalu lintas kapal.
- 7) Wajib melaporkan kepala-kepala bagian operasi, kepala bagian DPA, kakanpel atau ke polisi apabila terjadi tindak pidana diatas kapal yang sedang dipandu.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Berikut ini akan di gambarkan atau di deskriptifkan dari data masing-masing informasi mengenai identitas reponden mulai dari jenis kelamin, umur, pendidikan, dan pendapatan.

#### a. Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat di kelompokkan menjadi dua yaitu kelompok pria dan wanita, dan agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

## Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

	No	Jenis kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Valid	1	laki-laki	38	95 %
	2	Perempuan	2	5 %
		Jumlah Responden	40 Responden	100%

Sumber data : IBM SPSS Statistics 28, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat di deskripsikan bahwa karakteristik responden jenis kelamin pria sangat mendominasi dalam melakukan analisa Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Perusahaan Terhadap Sistem Kinerja Manajerial Pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep, yang mana jenis kelamin laki-laki berada pada 38 responden (95%) sedangkan jenis kelamin perempuan berada di angka 2 responden (5%) atau berada pada posisi bawah dari jenis kelamin pria.

b. Deskripsi profil responden berdasarkan usia

Sebagaimana penetapan karakteristik responden maka peneliti menyajikan karakteristik ini dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2

## Karakteristik Responden Menurut Usia

	No	Umur Responden	Frekuensi responden	Frekuensi%
Valid	1	20-29 Tahun	3	7,5 %
	2	30-39 Tahun	2	5 %
	3	40-49 Tahun	26	65 %
	4	50-59 Tahun	9	22 %
		Jumlah	40 responden	100%

Sumber data : IBM SPSS Statistics 28, 2021

Berdasarkan uraian tabel 4.2 maka diperoleh hasil dari karakteristik responden dari segi umur yakni : responden yang berumur 20-29 tahun berada di angka 3 responden (7,5%), sedangkan responden yang berumur 30-39 tahun berada di angka 2 responden (5%), serta responden yang berumur 40-49 tahun berada di angka 26 responden (65%), dan responden yang berumur 50-59 tahun berada di angka 9 responden (22%), maka dapat diinterpretasikan dalam perspektif keilmuan bahwa rata-rata responden yang berumur 40-49 tahun yang melakukan Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Perusahaan Terhadap Sistem Kinerja Manajerial Pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.

c. Deskripsi profil responden berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden dari segi pendidikan akan menggambarkan latar belakang dari responden, sehingga dalam

kegiatan ini dapat di klasifikasikan sesuai dengan tingkat pendidikan responden yakni: D3,S1, dan SMA/SMK. Maka dari itu pengelompokan karakteristik ini dapat di lihat dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Menurut Pendidikan**

	No	pendidikan terakhir	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Valid	1	S1	17	42,5 %
	2	Diploma	11	27,5 %
	3	SMA/SMK	12	30%
		Total	40 Responden	100%

Sumber data : IBM SPSS Statistics 28, 2021

Secara seksama, dari tabel 4.3 dapat di analisa di mana karakteristik responden di tingkat pendidikan sarjana (S1) mendominasi di mana tingkat pendidikan ini berada pada angka 17 responden (42,5 %), sedang dari tingkat pendidikan yang lain hanya tidak mencapai angka lebih dari 30%, sehingga dapat di simpulkan bahwa responden tingkat pendidikan sarjana (S1) lebih mendominasi melakukan analisa Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Perusahaan Terhadap Sistem Kinerja Manajerial PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel penelitian yang di sajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran

data yang diperoleh. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistic deskripsi. Adapun yang disajikan dalam deskripsi variable ini adalah berupa distribusi frekuensi yang disajikan per indikator beserta presentase frekuensi dan perolehan skor.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari Variabel Kompensasi Dewan Komisaris (X1), Kompensasi Dewan Direksi (X2), dan Kinerja Manajerial (Y). Sampel yang diambil data dalam penelitian ini adalah 40 Karyawan Pada PT. Pelayanan Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut hasilnya dijelaskan seperti dibawah ini.

a. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Dewan Komisaris (X1)

Berikut ini hasil interpretasi dari responden terkait variabel Kompensasi Dewan Komisaris :

Tabel 4.4

Responden Terkait Variabel Kompensasi Dewan Komisaris (X1)

NO	Item	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Total skor	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1.1	0	0	8	20,0	23	57,5	8	20,0	1	2,5	118	2,95
2	X1.2	0	0	8	20,0	14	35,0	16	40,0	2	5,0	108	4,5
3	X1.3	5	12,5	32	80,0	2	5,0	1	2,5	0	0	161	4,02
4	X1.4	9	22,5	18	45,0	7	17,5	6	15,0	0	0	150	3,75
5	X1.5	2	5,0	17	42,5	12	30,0	7	17,5	2	5,0	130	3,25
6	X1.6	9	22,5	22	55,0	6	15,0	2	5,0	1	2,5	156	3,9

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2021

Keterangan:

X1.1 = Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya

X1.2 = Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup

X1.3 = Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kinerja

X1.4 = Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak

X1.5 = Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan

X1.6 = Pemberian tunjangan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja

Berdasarkan tabel 4.4 diatas tentang jawaban responden mengenai indikator kompensasi dewan komisaris yang memiliki mean yang terbesar ada pada pernyataan kedua, gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan nilai mean sebesar 4,5 didominasi jawaban tidak setuju yakni sebanyak 16 responden atau 40,0%. Pertanyaan ketiga, perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kinerja dengan nilai mean sebesar 4,02 didominasi jawaban setuju sebanyak 32 responden atau 80,0%. Pernyataan keenam, pemberian tunjangan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja dengan nilai mean sebesar 3,9 didominasi jawaban setuju sebanyak 22 responden atau 55,0%. Pernyataan keempat insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak dengan nilai mean sebanyak 3,75 didominasi jawaban setuju sebanyak 18 responden atau 45,0%. Pernyataan kelima, tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan dengan nilai mean sebesar 3,25 didominasi jawaban 17 responden atau 42,5%.

Pernyataan pertama, gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya dengan nilai mean sebesar 2,95 didominasi jawaban kurang setuju sebanyak 23 responden atau 57,5%.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Dewan Direksi (X2)

Berikut ini hasil interpretasi dari responden terkait variabel Kompensasi Dewan Direksi :

Tabel 4.5

Responden Terkait Variabel Kompensasi Dewan Direksi (X2)

NO	Item	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Total skor	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X2.1	21	52,5	19	47,5	0	0	0	0	0	0	181	4,52
2	X2.2	11	27,5	28	70,0	1	2,5	0	0	0	0	170	4,25
3	X2.3	22	55,0	18	45,0	0	0	0	0	0	0	182	4,55
4	X2.4	9	22,5	30	75,0	1	2,5	0	0	0	0	168	4,2
5	X2.5	22	55,0	18	45,0	0	0	0	0	0	0	182	4,55
6	X2.6	8	20,0	31	77,5	1	2,5	0	0	0	0	167	4,17

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2021

Keterangan:

X2.1 = Gaji yang saya terima selama ini telah memadai

X2.2 = Saya merasa gaji dapat meningkatkan semangat kerja

X2.3 = Selama ini saya menerima insentif jika kinerja saya lebih baik

X2.4 = Insentif yang dibenkan perusahaan sudah cukup layak

X2.5 = Perusahaan menyediakan tunjangan keluarga, Kesehatan, dan fasilitas lainnya untuk memudahkan pekerjaan saya

X2.6 = Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga

Berdasarkan tabel 4.5 diatas tentang jawaban responden mengenai kompensasi dewan direksi ,indikator yang memiliki mean terbesar berada pada pernyataan ketiga, selama ini saya menerima insentif jika kinerja saya lebih baik dengan nilai mean sebesar 4,55 didominasi jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden atau 55,0%. Pernyataan

kelima, perusahaan menyediakan tunjangan keluarga, Kesehatan, dan fasilitas untuk memudahkan pekerjaan saya dengan nilai mean sebesar 4,55 didominasi jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden atau 55,0%. Pernyataan pertama, gaji yang saya terima selama ini telah memadai dengan nilai mean sebesar 4,52 didominasi jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden atau 52,5%. Pernyataan kedua, saya merasa gaji dapat meningkatkan semangat kerja dengan nilai mean sebesar 4,25 didominasi jawaban setuju sebanyak 28 responden atau 70,0%. Pernyataan keenam, tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga 4,17 didominasi jawaban setuju 31 responden atau 77,5%. Pernyataan keempat, insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak dengan nilai mean sebesar 4,2 didominasi jawaban setuju sebanyak 30 responden atau 75,0%.

### c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Manajerial (Y)

Berikut ini hasil interpretasi dari responden terkait variabel Kinerja Manajerial:

Tabel 4.6

interpretasi responden Kinerja Manajerial (Y)

NO	Item	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Total skor	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y.1	21	52,5	19	47,5	0	0	0	0	0	0	181	4,52
2	Y.2	22	55,0	18	45,0	0	0	0	0	0	0	182	4,55
3	Y.3	22	55,0	18	45,0	0	0	0	0	0	0	182	4,55
4	Y.4	23	57,5	17	42,5	0	0	0	0	0	0	183	4,57
5	Y.5	23	57,5	17	42,5	0	0	0	0	0	0	183	4,57
6	Y.6	21	52,5	19	47,5	0	0	0	0	0	0	181	4,52
7	Y.7	22	55,0	18	45,0	0	0	0	0	0	0	182	4,55
8	Y.8	22	55,0	18	45,0	0	0	0	0	0	0	182	4,55

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2021

Keterangan:

Y.1 = Saya memiliki kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan Tindakan/pelaksanaan penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, pemrograman

Y.2 = Saya memiliki kemampuan untuk mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk di catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, analisis Pekerjaan

Y.3 = Saya memiliki kemampuan untuk tukar menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, hubungan dengan menajer lain

Y.4 = Saya memiliki kemampuan untuk menilai dan mengukur proposal, kinerja, yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk

Y.5 = Saya memiliki kemampuan untuk mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan bawahan, membandingkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani keluhan

Y.6 = Saya memiliki kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai

Y.7 = Saya memiliki kemampuan untuk melakukan pembelian, penjualan atau melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjualan, tawar menawar secara kelompok

Y.8 = Saya memiliki kemampuan untuk menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan ke masyarakat mempromosikan tujuan umum perusahaan

Berdasarkan tabel 4.5 diatas tentang jawaban responden mengenai variabel kinerja manajerial, pernyataan keempat, saya memiliki kemampuan untuk menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan ,penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk dengan nilai mean sebesar 4,58

didominasi jawaban sangat setuju sebanyak 23 responden atau 57,5%. Pernyataan kelima, saya memiliki kemampuan untuk mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani keluhan dengan nilai mean sebesar 4,58 didominasi jawaban sangat setuju 23 responden atau 57,5%. Pernyataan kedua, saya memiliki kemampuan untuk mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, analisis pekerjaan dengan nilai mean sebesar 4,55 didominasi jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden atau 55,0%. Pernyataan ketiga, saya memiliki kemampuan untuk tukar menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain dengan nilai mean sebesar 4,55 didominasi jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden atau 55,0%. Pernyataan ketujuh, saya memiliki kemampuan untuk melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjualan, tawar menawar secara kelompok dengan nilai mean sebesar 4,55 didominasi jawaban sangat setuju 22 responden atau 55,0%. Pernyataan kedelapan, saya memiliki kemampuan untuk menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan ke masyarakat, mempromosikan tujuan umum perusahaan dengan nilai mean sebesar 4,55 didominasi jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden atau 55,0%. Pernyataan pertama, saya memiliki

kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan Tindakan/pelaksanaan penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, pemrograman dengan nilai mean sebesar 4,53 didominasi jawaban sangat setuju 21 responden atau 52,5%. Pernyataan keenam, saya memiliki kemampuan untuk mempertahankan Angkatan kerja, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai dengan nilai mean sebesar 4,53 didominasi jawaban sebanyak 21 responden atau 52,5%.

### 3. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji absahan dari kuesioner penelitian. Uji validitas atau yang sering juga disebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Menurut Sugiono (2017 hal:178) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data vaktual yang terjadi pada objek data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item tersebut dengan jumlah item. Data dalam penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi  $>0,304$  atau nilai  $r$  hitung  $>$  dari nilai  $r$  tabel, yang mana nilai  $df = N-2$  dan pada penilaian ini  $N = 40$  dan jika mengikuti rumus  $df = 40-2 = 38$ . Jadi nilai  $r$  tabel dalam penelitian ini untuk  $df = 38 = 0,304$ . Jika  $r$  hitung  $>r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data uji validitas :

Tabel 4.7

Hasil Perbandingan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  melalui SPSS

Variabel Kompensasi Dewan Komisaris (X1)

	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	1	0,657	0,304	Valid
	2	0,557		Valid
	3	0,627		Valid
	4	0,510		Valid
	5	0,709		Valid
	6	0,542		Valid

Sumber data : SPSS

Tabel 4.8

Hasil Perbandingan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  melalui SPSS

Variabel Kompensasi Dewan Direksi (X2)

	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X2	1	0,708	0,304	Valid
	2	0,705		Valid
	3	0,890		Valid
	4	0,339		Valid
	5	0,797		Valid
	6	0,538		Valid

Sumber data : SPSS

Tabel 4.9

Hasil Perbandingan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  melalui SPSS

Variabel Kinerja Manajerial (Y)

	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Y	1	0,861	0,304	Valid
	2	0,934		Valid
	3	0,843		Valid
	4	0,627		Valid
	5	0,719		Valid
	6	0,861		Valid
	7	0,934		Valid
	8	0,843		Valid

Sumber data : SPSS

Berdasarkan tabel diatas terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan terhadap kinerja manajerial, diperoleh hasil keseluruhan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,304. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

#### b. Uji Realibilitas

Pengujian reabilitas tujuannya untuk mengetahui keandalan alat ukur tersebut, dengan kata lain jika alat yang digunakan untuk mengukur benda yang sama lebih dari dua kali konsisten. Instrument yang andal adalah instrument yang digunakan untuk mengukur objek yang sama

beberapa kali untuk menghasilkan data yang sama (sugiono,2017:138). Dalam analisis statistic pada penelitian, uji reabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsisten suatu angket tersebut dapat dihandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan anket atau kuesioner yang sama .

Tabel 4.10

## Hasil Uji Realibel Angket

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
1.	X1	0,618	0,60	Realibel
2.	X2	0,557	0,60	Realibel
3.	Y	0,934	0,60	Realibel

Sumber data : SPSS

Berdasarkan data diatas, maka diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsisten dan handal atau reliabel karena seluruh pernyataan memiliki nilai  $\geq 0,60$

### c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas dan prediktor. Istilah regresi berganda dapat disebut juga dengan istilah multiple regression. kata mutliplen berarti jamak atau lebih dari satu variabel. Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel independent (X1 & X2) dan dependen (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan bentuk SPSS versi 25. Adapun data hasil analisis perhitungan regresi berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.595	4.618		-2.511	0.017
	Kompensasi Dewan Komisaris (X1)	0.077	0.091	0.069	0.847	0.402
	Kompensasi Dewan Direksi (X2)	1.768	0.166	0.864	10.677	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial (Y)

Tabel diatas menjelaskan nilai konstanta (a) adalah 11,595. Sedangkan nilai koefisien regresi kompensasi dewan komisaris (X1) adalah 0,077 dan nilai koefisien regresi kompensasi dewan direksi (X2) adalah 1,768, sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 11,595 + 0,077 X_1 + 1,768 X_2 + e$$

Sehubungan dengan tabel regresi diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Besarnya nilai konstanta yakni 11,595 menunjukkan bahwa tanpa adanya kompensasi dewan komisaris (X1), dan komisaris dewan direksi (X2), maka kinerja manajerial (Y) pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep bernilai positif (11,595)
2. Berdasarkan hasil uji persamaan regresi diatas, maka diperoleh hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,077 dan signifikansi 0,402 > 0,05, ini menunjukkan bahwa kompensasi dewan komisaris (X1) tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja manajerial (Y) pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.

3. Berdasarkan hasil uji regresi diatas menunjukkan hasil untuk nilai koefisien regresi sebesar 1,768 dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Ini berarti bahwa variabel kompensasi dewan direksi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan 2 metode berdasarkan koefisien determinasi, dan uji T.

##### a. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Riduwan dan Akdon, 2015) menjelaskan bahwa koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut ini hasil dari pengujian koefisien determinasi:

Tabel 4.12

## Uji Kofisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	0.759	0.746	1.680
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Dewan Direksi (X2), Kompensasi Dewan Komisaris (X1)				

Dari tabel 4.11 diatas, berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas dipengaruhi nilai koefisien R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,759 jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel Pengaruh kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi terhadap Sistem Kinerja Manajerial sebesar 75,9% dan sisanya 24,1% dipengaruhi variabel lain diluar model.

## b. Uji t (Uji parsial)

Uji t merupakan analisis untuk mengetahui signifikan/keberartian koefisien regresi sekaligus menguji hipotesis yang diajukan. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Agar hasil regresi yang diperoleh dapat dijelaskan hubungannya, maka hasil regresi tersebut akan diuji menggunakan uji t dengan derajat kepercayaan 0,05 (5%). Suatu variabel dikatakan berpengaruh Ketika nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 5% (<0,05). Adapun hasil uji t dalam persamaan regresi sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.595	4.618		-2.511	0.017
	Kompensasi Dewan Komisaris (X1)	0.077	0.091	0.069	0.847	0.402
	Kompensasi Dewan Direksi (X2)	1.768	0.166	0.864	10.677	0.001

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diuraikan pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi dewan komisaris

Hasil statistik uji variabel kompensasi dewan komisaris diperoleh nilai hitung sebesar 0,847 dan t tabel 2,026 dengan tingkat signifikansi 0,402 karena  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $0,847 < 2,026$ , signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,402 > 0,05$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,077, hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi dewan komisaris terhadap kinerja manajerial sehingga hipotesis yang dinyatakan bahwa ditolak.

2. Kompensasi dewan direksi

Hasil uji t variabel kompensasi dewan direksi diperoleh nilai hitung sebesar 10,677 dan t tabel 2,026 dengan tingkat signifikansi 0,001 karena  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $10,677 > 2,026$ ). Signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,768, hal ini berarti

adanya pengaruh kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi perusahaan terhadap kinerja manajerial sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diterima.

### C. Pembahasan hasil penelitian

#### 1. Pengaruh kompensasi dewan komisaris terhadap kinerja manajerial

Dari hasil pengujian regresi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25 melakukan uji t telah membuktikan variabel kompensasi dewan komisaris tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Artinya kurangnya pemahaman tentang kompensasi dewan komisaris sehingga mengakibatkan atau berdampak terhadap kinerja manajerial. Tidak adanya pengaruh kompensasi dewan komisaris dengan kinerja manajerial tentunya hal ini dilandasi oleh pemilihan job description oleh pimpinan kepala karyawan oleh tidak adanya kejelasan peran dan relasinya terhadap kompensasi dewan komisaris pengawai dibidang job yang telah dibagikan oleh pimpinan, hasil kompensasi dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Kompensasi dewan komisaris Dewan komisaris memiliki peranan yaitu menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi manajemen perusahaan dalam mengelola perusahaan, serta terlaksananya akuntabilitas. Pada intinya Komisaris Independen merupakan suatu mekanisme independen (netral) mengawasi dan mekanisme untuk memberikan petunjuk dan arahan pada pengelola perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Syoraya (2012) dengan judul pengaruh kompensasi dewan komisaris

dan dewan direksi terhadap kinerja manajerial dengan resiko bisnis sebagai variabel moderating yang menyatakan kompensasi dewan komisaris serta dewan direksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial dan risiko bisnis dapat memoderasi (memperkuat) hubungan kompensasi dengan kinerja manajerial.

## 2. Pengaruh kompensasi dewan direksi terhadap kinerja manajerial

Dari hasil pengujian regresional dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25 melakukan uji  $t$  membuktikan variabel kompensasi dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep akan tetapi tidak signifikan. Artinya pegawai yang bekerja di instansi tersebut itu menandakan bahwa kompensasi dewan direksi dari setiap pegawai masih kurang bagus.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Asmayana (2018) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan kota Makassar hal ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan kota Makassar.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kinerja manajerial pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep maka dapat disimpulkan hasil statisti uji t variabel kompensasi dewan komisaris di peroleh nilai hitung sebesar diperoleh nilai hitung sebesar 0,847 dan t tabel 2,026 dengan tingkat signifikansi 0,402 karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,847 < 2,026$ , signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,402 > 0,05$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,077, hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi dewan komisaris terhadap kinerja manajerial sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ditolak.
2. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi terhadap kinerja manajerial pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep maka dapat disimpulkan hasil statistik uji t variabel kompensasi dewan direksi diperoleh nilai hitung sebesar 10,677 dan t tabel 2,026 dengan tingkat signifikansi 0,001 karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $10,677 < 2,026$ ). Signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,768, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diterima.

## B.Saran

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan penelitian pada PT. Pelayaran Tonasa Lines maka diajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan yaitu:

1. Disarankan kepada perusahaan agar tetap mempertahankan apa yang sudah diterapkan dan tetap konsisten untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Dalam hal pemberian kompensasi diharapkan perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya yang berminat melakukan penelitian yang sama diharapkan dapat menambahkan variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang lebih luas dalam penelitian yang saat ini dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agus . 2007. *Membuat Pakan Ternak Secara Mandiri*. PT Aji Parama. Yogyakarta.
- Asmayana. (2018). *Pengaruh penggunaan media sosial facebook terhadap perilaku prososial remaja di kenagarian koto Bangun*. Jom FISIP, 1-15.
- Blocher, Edward J, dkk . 2000. "Manajemen Biaya Dengan Tekanan Stratejik". Salemba empat: Jakarta.
- Diaz, Marsela dan Vitriyan Espa. 2008. *Bentuk dan Komponen Penentu Kompensasi Eksekutif*. TEMA, Vol. 9. No. 1. pp. 67-77.
- Handoko. 1993. *Klimatologi Dasar*. Pustaka Jaya. Bogor. 192 hal.
- Hariandja, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, Cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan ST11-, YKPN.
- Hoi, C.K. dan Robin A. 2003. *The Design Of Incentive Compensation For Director*. Emerald Group Publishing Limited, Vol.4 No.3, p. 47-53.
- Jensen, M., C., dan W. Meckling, 1976. "Theory of the firm: Managerial behavior, agency cost and ownership structure", *Journal of Finance Economic* 3:305- 360, di-download dari <http://www.nhh.no/for/courses/spring/eco420/jensenmeckling-76.pdf>.
- Justine T. Siraji, 2006, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT Grasindo, Jakarta.
- Maharani, (2011). *Efektifitas pemberian kompres hangat dan tepid sponge terhadap penurunan suhu tubuh balita yang mengalami demam di puskesmas rawat inap karya wanita rumbai pesisir*.
- Mahoney, et al. 2015. *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. Cincinnati: South Western Publishing.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Muljani, 2002, "Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 4, No.2.
- Murphy .(1999). *Educational Administration*, California: Jossey-Bass Publisher.

Nawawi, 2003;37 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Pumama dan Suhartini. 2001. *Minat Siswa Terhadap Topik-topik Mata Pelajaran Sejarah dan Beberapa Faktor yang Melatarbelakanginya Studi Deskriptif Terhadap Siswa Sekolah Menengah Umum Negeri di Kota Bogor (Tesis)*. Magister Pendidikan Ilmu Sosial-UPI.

Riduwan dan Akdon, 2013. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung:Alfabeta.

Robbins. 2006:146. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

Sariyun Naja. 2009. *Pengaruh Kematangan Teknologi Informasi dan Kinerja Sistem Informasi terhadap Kemanfaatan Sistem Informasi bagi Kelurahan-kelurahan di Kota Semarang*: Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK Volume XIV, No.2: 146-151. ISSN: 0854-9524.

Scott, W. R. 2006. *Financial Accounting Theory*, Prentice-Hall, Inc, Toronto.

Siswanto Sastrohadwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siti Soraya. (2012). *Good Corporate Governance Dalam Perspektif Islam dan Penerapannya Pada Bisnis Syariah Di Indonesia, Skripsi (tidak diterbitkan)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makasar.

Sri dan Emawati. 2008. "Pengaruh Strategi Bisnis dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Informasi Broad Scope Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial". *Perspektif* Vol. 10, No. 2, Desember 2008 : 195- 207.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2017:138). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Suliyanto. 2011. *"Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS"*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian dan Bisnis*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Swastika, 2010. *Rancang Bangun Sistem Informasi Geografis Penguasaan Pemilikan Penggunaan Dan Pemanfaatan Tanah (P4T) Kabupaten Jembrana Berbasis Web. Lontar Komputer, 1(1)*.

<http://ojs.unud.ac.id/index.php/lontar/article/download/3685/2713>, diakses 18:45 tanggal 30 Maret 2016.

Warsono, Sony dkk, 2009, *Corporate Governance Concept and Model*, Yogyakarta: Center Of Good Corporate Governance.

Yunita. 2013 *Tari Dwimuka karya Didik Nini Towok*. Bandung: Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia.



L

A

M

P

I

R

A

N



## Lampiran 1

## KUESIONER PENELITIAN

**"Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Perusahaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pelayanan Tonasa Lines"**

---

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden : .....

Jenis Kelamin

Laki-Laki

Perempuan

Umur : .....

Pendidikan Terakhir : .....

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda ( √ ) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda ( √ ) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda.

Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat T

idak Setuju (STS)

**A. Kompensasi Dewan Komisaris (X1)**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya					
2	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup					
3	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kinerja					
4	Perusahaan yang diberikan perusahaan sudah cukup layak					
5	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
6	Pemberian tunjangan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja					

### B. Kompensasi Dewan Direksi (X2)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima selama ini telah memadai					
2	Saya merasa gaji dapat meningkatkan semangat kerja					
3	Selama ini saya menerima insentif jika kinerja saya lebih baik					
4	Insentif yang di berikan perusahaan sudah cukup layak					
5	Perusahaan menyediakan tunjangan keluarga, Kesehatan, dan fasilitas lainnya untuk memudahkan pekerjaan saya					
6	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga					

### C. Kinerja Manajerial (Y)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan/pelaksanaan penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, pemrograman					
2	Saya memiliki kemampuan untuk mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan					

	persediaan, analisis pekerjaan					
3	Saya memiliki kemampuan untuk tukar menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain					
4	Saya memiliki kemampuan untuk menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk					
5	Saya memiliki kemampuan untuk mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani keluhan					
6	Saya memiliki kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai					
7	Saya memiliki kemampuan untuk melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjualan, tawar menawar secara kelompok					
8	Saya memiliki kemampuan untuk					

menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan ke masyarakat, mempromosikan tujuan umum perusahaan					
--	--	--	--	--	--



## LAMPIRAN

## Data Tabulasi

## Kompensasi Dewan Komisaris X1

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

33	2	3	4	4	3	4	20
34	3	3	4	4	3	4	21
35	2	3	4	3	3	4	19
36	3	3	4	2	4	5	21
37	4	2	4	5	4	4	23
38	4	2	5	5	4	4	24
39	4	4	5	4	5	4	26
40	3	4	4	3	3	4	21



## Kompensasi Dewan Direksi X2

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
1	5	4	5	5	5	5	29
2	4	4	5	4	5	5	27
3	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	5	5	5	4	27
5	5	4	5	4	5	5	28
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	4	5	4	28
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	4	5	4	5	4	27
10	4	4	4	3	5	5	25
11	5	4	5	4	4	4	26
12	5	5	5	4	5	4	28
13	4	4	4	5	5	4	26
14	5	4	5	5	4	5	28
15	5	3	5	4	5	4	26
16	4	5	4	4	4	4	25
17	5	4	5	4	5	4	27
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	5	5	5	5	29
20	4	5	4	4	4	4	25
21	5	4	5	4	5	4	27
22	4	5	4	4	4	4	25
23	4	4	4	4	4	3	23
24	5	4	5	5	5	4	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	5	4	4	4	4	25
27	5	4	5	4	5	4	27
28	5	4	5	4	5	5	28
29	4	4	4	5	4	4	25
30	5	5	5	4	5	4	28
31	4	5	4	4	4	4	25
32	5	4	5	4	5	4	27
33	4	4	4	5	4	4	25
34	5	4	5	4	5	5	28
35	4	5	4	4	4	4	25

36	5	4	4	4	4	4	25
37	5	5	5	4	5	4	28
38	4	5	5	5	5	4	28
39	5	4	5	4	5	4	27
40	4	4	4	4	4	4	24





36	5	4	4	5	4	5	4	4	35
37	5	5	5	4	5	5	5	5	39
38	4	5	5	5	4	4	5	5	37
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	4	4	4	4	5	4	4	4	33



## REALIBEL X1

Reliability Statistics (X1)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.618	6

## REALIBEL X2

Reliability Statistics (X2)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.557	6

## REALIBEL Y

Reliability Statistics (Y)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.934	8

## KOEFSISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	0.759	0.746	1.680

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Dewan Direksi (X2), Kompensasi Dewan Komisaris (X1)

## UJI T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.595	4.618		-2.511	0.017
	Kompensasi Dewan Komisaris (X1)	0.077	0.091	0.069	0.847	0.402

Kompensasi Dewan Direksi (X2)	1.768	0.166	0.864	10.677	0.001
-------------------------------	-------	-------	-------	--------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial (Y)

UJI VALID X1

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Kompensasi Dewan Komisaris (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	0.185	.342	.384	0.275	0.271	.657**
	Sig. (2-tailed)		0.253	0.031	0.014	0.086	0.091	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	0.185	1	0.300	-	.460	0.194	.557*
	Sig. (2-tailed)	0.253		0.060	0.451	0.003	0.231	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.342	0.300	1	.357	.431	0.059	.627*
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.060		0.024	0.005	0.717	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.384	0.123	.357	1	0.093	0.087	.510
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.451	0.024		0.567	0.593	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	0.275	.460	.431	0.093	1	0.232	.709
	Sig. (2-tailed)	0.086	0.003	0.005	0.567		0.149	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	0.271	0.194	0.059	0.087	0.232	1	.542
	Sig. (2-tailed)	0.091	0.231	0.717	0.593	0.149		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Kompensasi Dewan Komisaris (X1)	Pearson Correlation	.657**	.557**	.627**	.510*	.709**	.542*	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## UJI VALID X2

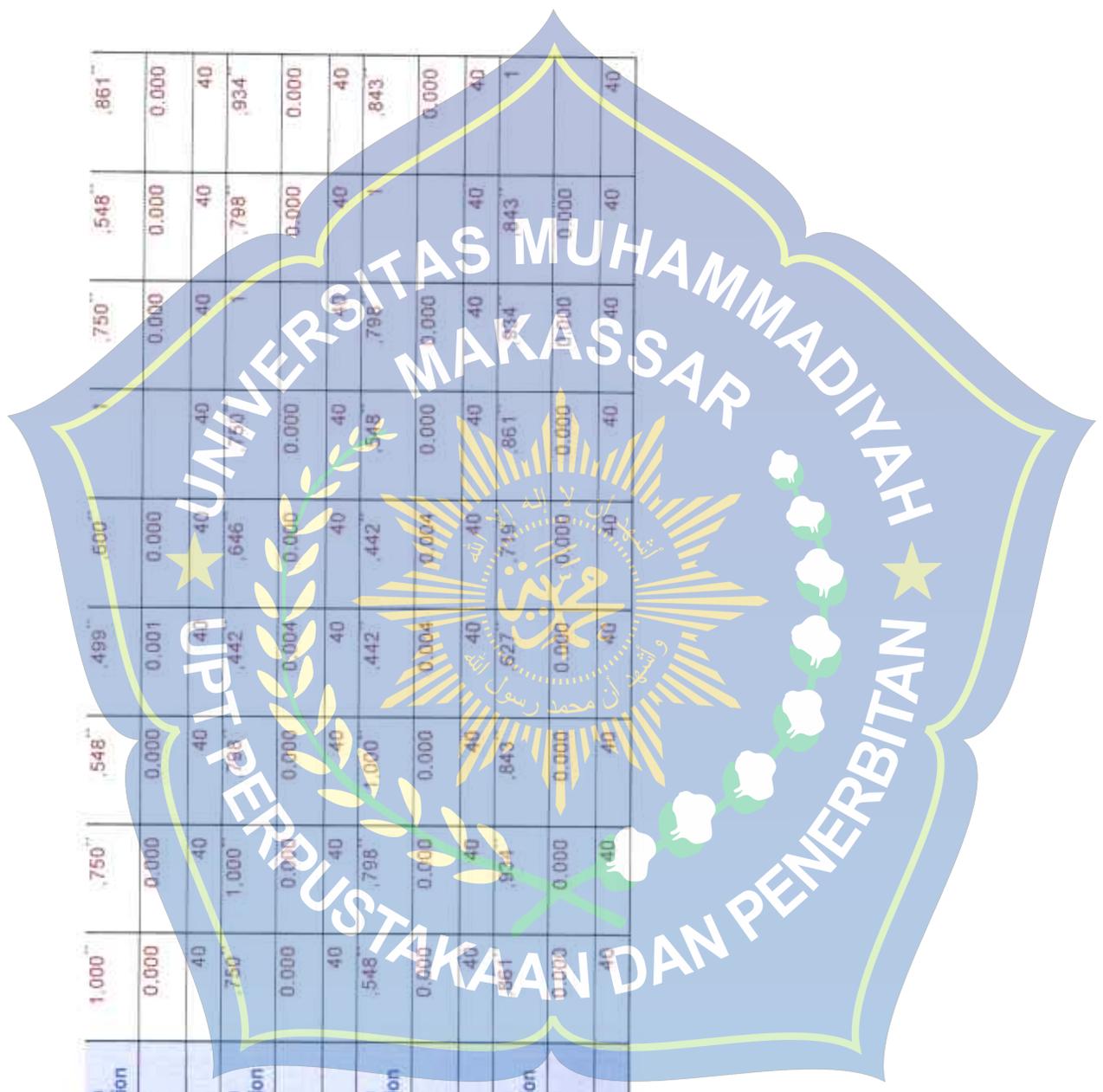
Correlations+B28:J44								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Kompensasi Dewan Direksi (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	-.231	.750	-.022	.548	.264	.708
	Sig. (2-tailed)		0.151	0.000	0.894	0.000	0.100	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	-.231	1	-.155	-.112	-.155	-.204	.705
	Sig. (2-tailed)	0.151		0.341	0.492	0.341	0.208	0.769
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.750	-.155	1	0.175	.798	.359	.890
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.341		0.279	0.000	0.023	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	-.022	-.112	0.175	1	-.066	0.074	.339
	Sig. (2-tailed)	0.894	0.492	0.279		0.687	0.649	0.032
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.548	-.155	.798	0.066	1	.359	.797
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.341	0.000	0.687		0.023	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.264	-.204	.359	0.074	.359	1	.538
	Sig. (2-tailed)	0.100	0.208	0.023	0.649	0.023		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Kompensasi Dewan Direksi (X2)	Pearson Correlation	.708	.705	.890	.339	.797	.538	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.769	0.000	0.032	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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



Y.6	Pearson Correlation	1,000	,750	,548	,499	,500	,750	,548	,861
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	,750	1,000	,442	,442	,646	,750	,798	,934
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	,548	,798	1,000	,442	,442	,798	1,000	,843
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,004	0,004	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja Manajerial (Y)	Pearson Correlation	,861	,934	,843	,627	,719	,861	,843	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor 2215/05/C.4-IV/II/42/2021

Makassar, 03 minggu 2021 M

Lamp

Hal **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth  
PT. PELAYARAN TONASALINES  
di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini

Nama : **Karmila**  
Stambuk : **105721130417**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Penelitian : *Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris Dan Dewan Direksi Perusahaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep*

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih

*Handwritten signature*  
Dr. H. Sudrajat, S.E., M.M.  
NBM 631507

Sechewan  
7 Bulak 1 Inokah Makassar



# PT. PELAYARAN TONASA LINES

Jl. Sultan Pattinson Lantai 5, Pura Pak Brangasari, Pangkajene, Sulawesi Selatan  
 Makassar Jl. Khatib Sulaiman No. 1  
 PERUMBAKUN LAKARTIA Jl. H. Rasuna Said K. Kas. 1-2  
 Kawasan Ciling Ekomorfo  
 Kawasan Ciling Perumahan  
 Kawasan Ciling Industri  
 Kawasan Ciling Industri  
 Kawasan Ciling Industri  
 Kawasan Ciling Industri

Wiggitex INSA No. 427/INSA/VI, 1990  
 Telp. (0411) 2119234 - 2119233 Fax: (0411) 2114308  
 Telp. (0411) 211623, Fax: (0411) 211773  
 Telp. (0271) 2201582 - 4281101 Fax: (0271) 4281168  
 Pelabuhan Packing Plant Senen Tonasa  
 Jl. Mangrove Peron Packing Plant Senen Tonasa) Ds. Luluan Laka Talu Fax: (0401) 402381  
 Jl. Agriest No. 10 RT. 31 Telp: (0611) 4421154  
 Jl. Dendang Aji No. 12 Kec. Majaone Telp: (0391) 344827  
 Jl. P. Jember 11a, 31000, 2 Hal. Paketen No. 24 Nodya Biring Telp/Fax: (0436) 30648  
 Jl. Pal. Banjar-lrs Gunung Biring Desa Caturakan Biring Telp: (0382) 42725

Nomor : 831/TL / 20.30 / 10-2021  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah Makassar  
 Di -  
 Makassar

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi & Ilmu-Ilmu Sosial Makassar Nomor : 2215/05/C-4-II/VII/43/2021 tanggal 3 September 2021 perihal Permohonan Izin Penelitian.

Memperhatikan isi surat sebagaimana tersebut di atas, maka pada permohonan Direksi PT. Pelayaran Tonasa Lines dapat memberikan kemudahan dan tempat untuk melaksanakan penelitian dan penulisan skripsi kepada mahasiswa sebagai berikut :

Nama	: Karinda
Stambuk	: 105721130417
Program Studi	: Manajemen
Judul Penelitian	: Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Perusahaan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pelayaran Tonasa Lines

Waktu pelaksanaan tanggal 05 Oktober 2021 s/d selesai

Mahasiswa yang namanya tersebut di atas melapor ke kantor pusat PT. Pelayaran Tonasa Lines pada tanggal 05 Oktober 2021 dengan melengkapi surat keterangan bebas Covid-19.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 05 Oktober 2021  
 PT. PELAYARAN TONASA LINES

An. Direktur



**KARIM SO. RAHMAN**  
 Pjs. SM, HC & CA





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No 259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Karmila

Nim : 105721130417

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6%	10 %
2	Bab 2	24%	25 %
3	Bab 3	7%	10 %
4	Bab 4	3%	10%
5	Bab 5	4%	5%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 30 November 2021

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

  
Nursinah, S.Hum, M.I.P

NBM. 964 591

# BAB I Karmila -

105721130417

by Tahap Tutup



mission date: 30-Nov-2021 01:06PM (UTC+0700)

mission ID: 1716110667

name: BAB\_I\_Karmila.docx (29.61K)

word count: 1071

character count: 7221

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	2%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES:

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	3%
2	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%

Exclude quotes  
Exclude bibliography

Exclude matches



# BAB II Karmila -

105721130417

by Tahap Tutup



mission date: 30-Nov-2021 01:07PM (UTC+0700)

mission ID: 1716111140

name: BAB\_II\_BAB\_II.docx (48.39K)

id count: 3235

character count: 22128

ORIGINALITY REPORT

24%  
SIMILARITY INDEX

24%  
INTERNET SOURCES

7%  
PUBLICATIONS

11%  
STUDENT PAPERS

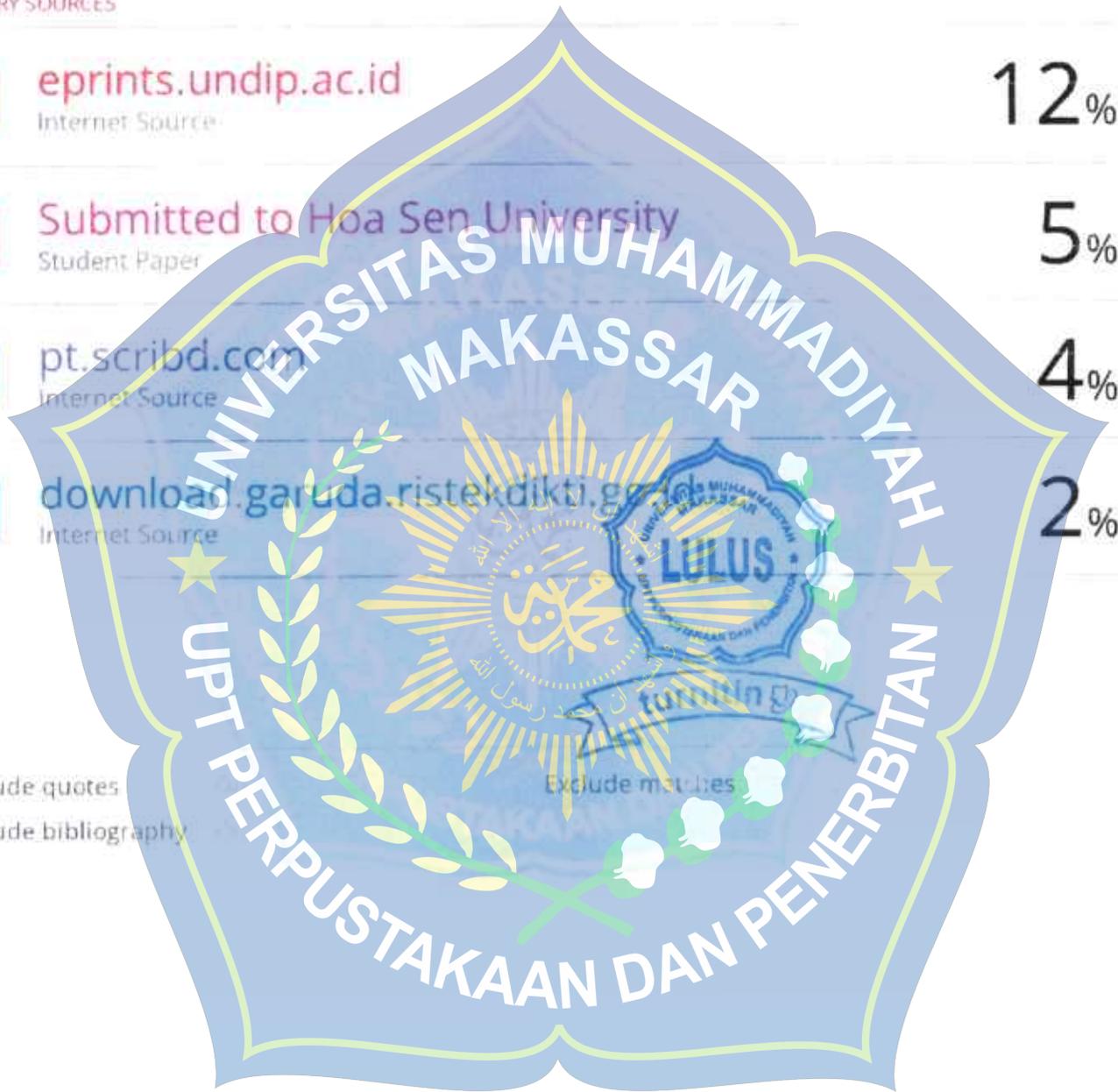
PRIMARY SOURCES

	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	12%
	Submitted to Hoa Sen University Student Paper	5%
	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	4%
	<a href="http://download.garuda.ristekdikti.go.id">download.garuda.ristekdikti.go.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



# BAB III Karmila -

105721130417

by Tahap Tutup



Submission date: 03-Dec-2021 01:23PM (UTC+0700)

Submission ID: 1719207052

Filename: BAB\_III\_MILA\_KARMILA.docx (27.37K)

Page count: 895

Character count: 6011

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	2%
repository.iadenintan.ac.id Internet Source	2%
www.tonasalines.co.id Internet Source	2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



# BAB IV Karmila -

105721130417

by Tahap Tutup



mission date: 30-Nov-2021 01:08PM (UTC+0700)

mission ID: 1716111930

name: BAB\_IV\_Karmila.docx (206.22K)

file count: 5369

character count: 32675

ORIGINALITY REPORT

3%	3%	2%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

 <a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	3%
--	----

Exclude quotes  
Exclude bibliography

On Exclude matches



# BAB V Karmila -

105721130417

by Tahap Tutup



mission date: 03-Dec-2021 01:24PM (UTC+0700)

mission ID: 1719207534

name: Bab\_V\_MILA\_KARMILA.docx (19.62K)

word count: 294

character count: 1841

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

[eprints.uny.ac.id](http://eprints.uny.ac.id)  
Internet Source

4%

Exclude quotes  
Exclude bibliography

On  
Exclude matches



## BIOGRAFI PENULIS



**KARMILA** panggilan Mila lahir di Labakkang pada tanggal 30 Januari 1999 dari pasangan suami istri bapak Lisran Dg. Ngerang dan Ibu Hasbiah Dg. Nurung. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres Oesao lulus tahun 2011, SMP Negeri 1 Labakkang lulus tahun 2014, SMA Negeri 1 Bungoro lulus tahun 2017, dan mulai tahun 2017 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan Skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
 MAKASSAR  
 UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN