

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**OLEH
RUSIANA
105720486314**



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

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR**

RUSIANA

105720486314

SKRIPSI

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, Ku persembahkan Skripsi ini kepada Ayah dan Ibu yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh kasih sayang. Serta selalu memberikan dukungan, nasihat, harapan yang terbaik untuk diri saya dan setiap saat selalu mendoakan ku untuk kebaikan dan keberhasilan menjadi orang yang berakhlak dan berguna bagi orang lain. Terima kasih atas segala yang Bapak dan Ibu berikan kepadaku.

MOTTO

Hidup dapat dipahami dengan berpikir kebelakang . Tapi ia juga harus dijalani dengan berpikir ke depan.

Tuhan tidak mengharuskan kita sukses, Tuhan hanya mengharapkan kita mencoba .



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar”

Nama Mahasiswa : Rusiana

No Stambuk/NIM : 105720486314

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) pada hari Selasa tanggal 14 Agustus 2018. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Moh. Aris Pasigai, SE., MM.
NIDN : 0008056301

Muh. Nur Rasyid, SE., MM.
NIDN : 0927078201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM.
NBM: 903078

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Rusiana, Nim : 105720486314, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : M, Tanggal

H/ M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

H

Makassar, -----

M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|---|------------|
| 1. Pengawas Umum | : | (_____) |
| 2. Ketua | : | (_____) |
| 3. Sekretaris | : | (_____) |
| 4. Penguji | : | 1. (_____) |
| | | 2. (_____) |
| | | 3. (_____) |
| | | 4. (_____) |

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM

NBM: 903078

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rusiana

Stambuk : 105720486314

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas
Perhubungan Kota Makassar”.

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

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

Makassar, 15 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,

Rusiana

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen

Ismail Rasulong, SE.,MM

NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM: 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah 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.

Skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Omar dan Ibu Rahmatia yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. 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 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 Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE.,MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisa skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 30 Agustus 2018

Rusiana

ABSTRAK

RUSIANA, TAHUN 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Moh. Aris Pasigai dan Pembimbing II Muh. Nur Rasyid.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Pengambilan sampel menggunakan non probability sampling, dengan jenis metode accidental sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang masing - masing sudah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Kata Kunci:

Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Rusiana, 2018. Influence Of Financial And Non Financial Compensation To Employee Performance at the office Dinas Perhubungan Kota Makassar, Thesis Management Courses Faculty of Economics and Business Department Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Supervisor I Moh. Aris Pasigai, and Advisor II Muh. Nur Rasyid.

The study aims to identify the influence of financial and non financial compensation to employee performance at the office Dinas Perhubungan Kota Makassar.

The type of research used in this study is quantitative. Population in this research is all employee performance at the office Dinas Perhubungan Kota Makassar. The sample in this study amounted to 85 respondents Sampling using non probability sampling, with type of accidental sampling method. Data collection techniques using questionnaires with Likert scale that each has been tested and has fulfilled the validity and reliability requirements. Data analysis technique used in this research is multiple linear regression.

The results of this study showed that influence of financial and non financial compensation to employee performance at the office Dinas Perhubungan Kota Makassar partially or simultaneously positive and significant to employee performance at the office Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Keywords :

Financial Compensation, Non Financial Compensation, Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Pengertian Kompensasi	9
3. Jenis-Jenis Kompensasi	12
4. Pengertian Kinerja Pegawai	17

5. Hubungan antara Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai	18
B. Tinjauan Empiris	20
1. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Konsep	22
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel	24
D. Populasi dan Sampel	26
E. Jenis Dan Sumber Data	27
F. Teknik Pengumpulan Data	28
G. Metode Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
1. Nama Dan Sejarah Singkat Instansi	31
2. Visi Dan Misi Instansi	33
3. Struktur Instansi	35
B. Hasil Penelitian	36
1. Karakteristik Responden	36
2. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas	41
3. Analisis Regresi Linear Berganda	42
4. Uji Hipotesis	43
C. Pembahasan	45

BAB V PENUTUP	47
A. Simpulan	47
B. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 3.2	Skor Jawaban Kuesioner	27
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Usia	36
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	37
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja	38
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial	40
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial	40
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	40
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	42
Tabel 4.10	Hasil Uji F	43
Tabel 4.11	Hasil Uji t	44

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	22
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	35



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

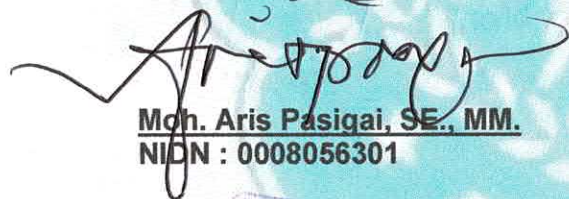
Judul Penelitian : "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non
Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor
Dinas Perhubungan Kota Makassar"
Nama Mahasiswa : Rusiana
No Stambuk/NIM : 105720486314
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan
panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018.
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,


Mch. Aris Pasigai, SE., MM.
NIDN : 0008056301

Pembimbing II,


Muh. Nur Rasyid, SE., MM.
NIDN : 0927078201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Ismail Rasulong, SE., MM.
NBM: 903078

Ketua Jurusan Manajemen


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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Rusiana, Nim : 105720486314, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0014 / 2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/ 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

18 Dzulhijjah 1439 H
Makassar, _____
30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Rustam, SE, MM, Ak, CA (.....)
2. Muh. Nur Rasyid, SE., MM (.....)
3. Abdul Muttalib, SE., MM (.....)
4. Faidzul Adziem, SE., M.Si (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rusiana

Stambuk : 105720486314

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

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

Makassar, 30 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ketua,
Jurusan Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078


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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu instansi, maka suatu instansi harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik instansi memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset instansi dan menjadikan mitra dalam berusaha. Instansi harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada instansi, karena setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Beberapa cara mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah

satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Kompensasi memberikan pengaruh yang sangat besar untuk menciptakan suatu kepuasan kerja bagi pegawai. Karena ketika pegawai merasa puas terhadap kompensasi yang dia peroleh, maka pegawai tersebut akan memberikan kinerja yang baik bagi instansi. Begitu pula sebaliknya, ketika pegawai merasa kurang puas bahkan tidak puas terhadap kompensasi yang diperoleh, maka kinerja pegawai tersebut akan menurun dan jelas saja berdampak pada nasib instansi. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara instansi dan pegawai sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja pegawai. Pegawai memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan instansi, sedangkan instansi memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan pegawai terhadap instansi.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai organisasi, sehingga memberikan kompensasi sangat dibutuhkan oleh instansi manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Bentuk kompensasi finansial adalah berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Sedangkan bentuk kompensasi non finansial adalah pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain. (Gugup Kismono, 2014:198).

Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan bagian dari pemerintah Kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Makassar. Dinas Perhubungan Kota Makassar dibentuk berdasarkan peraturan daerah nomor 25 tahun 2005 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Dinas Perhubungan Kota Makassar dan selanjutnya disesuaikan dengan PP. 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah dan peraturan Walikota Makassar nomor 32 tahun 2009 tentang uraian tugas jabatan struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar mempunyai tugas pokok yaitu merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan di Bidang Perhubungan meliputi lalu lintas, angkutan, pengendalian operasional dan tehknik sarana dan prasarana, pengujian kendaraan bermotor serta tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang diberikan oleh Walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi. Terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi para pegawai. Didalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, yang dilakukan Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar tidak akan lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada pegawai baik finansial maupun non finansial yang diberikan kepada pegawai. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang tepat dari instansi kepada pegawai hingga saat ini harus selalu

dikembangkan, sehingga tujuan dari instansi dapat berjalan dengan lancar karena faktor dari kepuasan SDM dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar ?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar ?
3. Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai masalah yang diteliti serta dapat membandingkan hasil teori dengan praktek pada instansi mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan sebagai tolak ukur dalam mengambil keputusan, serta untuk mengetahui apakah pelaksanaan program kompensasi yang berjalan dapat memberikan peningkatan bagi instansi.

3. Bagi Dunia Akademik

Hasil dari penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia selanjutnya disingkat MSDM merupakan salah satu bidang yang berperan dan mempunyai hubungan erat dengan organisasi dan mempunyai fungsi operasional yaitu: Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*), Pengembangan (*Development*), Kompensasi (*Compensation*), Integrasi (*Integration*), Pemeliharaan (*Maintenance*) dan Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*) melalui fungsi manajemen yaitu: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengendalian. Sebagaimana yang terdapat pada fungsi-fungsi manajemen, proses ini terdapat dalam organisasi dalam bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) akhir-akhir ini dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian sasaran organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Dessler (2009: 2) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Istilah "Manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) SDM. SDM baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian, dilatih sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila organisasi melakukan fungsi

operasional yakni, mengadakan tenaga kerja, kemudian mengembangkan dan memberikan kompensasi serta melakukan rekonsiliasi atas kepentingan individu dari SDM (*integrasi*), memelihara SDM dengan melakukan komunikasi, kesehatan jasmani dan keselamatan kerja, sehingga dia mencapai umur menurut undang-undang harus masuk masa pensiun (*Pemutusan Hubungan Kerja*), maka pengelolaan SDM inilah yang disebut manajemen SDM. Makin besar suatu organisasi, makin banyak karyawan yang terlibat didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan dalam aktivitas organisasi itu sendiri dan permasalahan manusianya.

Memasuki abad ke-21 atau yang dikenal juga dengan era globalisasi, sebagai era tanpa batas yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, berpendapat, bersaing, praktis tidak ada lagi batas antar satu Negara dengan Negara lain. Kebebasan dalam berusaha sudah menjadi tuntutan semua masyarakat diseluruh dunia. Oleh karena itu keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai sasaran organisasi.

Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat megemukakan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasi agar sasaran-sasaran yang diinginkan dapat tercapai. Manajemen SDM merupakan sistem yng terdiri dari banyak aktivitas independen (*saling terkait satu sama lain*) tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi, tidak mungkin organisasi tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju sasaran yang diinginkan. Dengan demikian SDM adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian sasaran

organisasi (*the people who are ready willing able to contribute to organizational goals*). Selain itu, SDM juga merupakan salah satu unsur masukan (*input*) faktor produksi yang bersama unsur-unsur lainnya. Seperti *money*, *material*, *machine* dan *method* diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang dan atau jasa dalam usaha mencapai sasaran organisasi.

2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk pegawai yang diberikan oleh instansi. Dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti: asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran non finansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergensi.

Apabila seseorang melakukan suatu kegiatan pasti memiliki tujuan, entah itu berupa materi maupun kepuasan pribadi. Dalam dunia kerja tujuan tersebut adalah untuk mendapatkan kompensasi. Kompensasi adalah semua jenis imbalan yang diterima karyawan atas pengorbanan dan unjuk kerjanya sebagai anggota organisasi. Kompensasi sebenarnya banyak ragamnya, namun masyarakat umum memandang kompensasi identik dengan gaji atau upah. Ukuran gaji atau upah ini yang akan digunakan sebagai standar apakah kerja tersebut sesuai atau layak untuk digunakan. Untuk pekerja tingkat bawah lebih

menekankan pada ukuran umum berapa upah yang diterima untuk pekerjaan sejenis. Sedangkan pekerja tingkat menengah dan tinggi menekankan pada kelayakan upah atau gaji yang ia terima dengan modal yang dimilikinya seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan tanggung jawab yang dipikul bila bekerja.

Masalah penggajian merupakan masalah rumit yang sering dihadapi oleh manager, disamping bentuk kompensasi lain yang harus diberikan kepada karyawan. Program kompensasi penting bagi instansi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia. Selain itu kompensasi juga menjadi komponen biaya yang cukup besar. Sastrohadiwiryono (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, J. Long dalam Widodo (2014) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Artinya, reward sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi salah satu atau lebih kebutuhan individual. Reward terdiri dari dua jenis:

- a. Kompensasi ekstrinsik, yaitu kompensasi yang memuaskan dasar untuk survival dan security, dan kebutuhan sosial sebagai pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada di sekeliling para

pegawai di sekitar pekerjaannya. Misalnya, upah, pengawasan, co-worker, dan keadaan kerja.

- b. Kompensasi intrinsik, yaitu pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya. Misalnya, untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari berbagai faktor yang melekat dalam pekerjaan itu, seperti tantangan pegawai atau kepentingan suatu pekerjaan yang diberikan, tingkat variasi pekerjaan, umpan balik, otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan, serta signifikansi makna pekerjaan bagi berbagai nilai sosial.

Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap guncangan karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh. Selain itu, organisasi akan dibayang-bayangi aksi protes dan demo yang mungkin saja akan dilakukan oleh pegawai sehingga organisasi akan rawan terhadap stabilitas baik produksi maupun pelayanan. Lagi pula, organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang layak akan dihadapkan pada tingginya angka ketidakhadiran pegawai dalam bekerja dan stres kerja.

Selanjutnya, Rivai dan Sagala (2011) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Mereka membedakan kompensasi dengan upah, yaitu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji, yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya pemberian balas jasa yang adil terhadap pegawai maka kecenderungan untuk selalu giat bekerja senantiasa tersirat dalam diri setiap pekerja untuk memperbaiki tuntutan hidupnya sehingga instansi akan memperoleh umpan balik dari para pegawai berupa produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan instansi secara keseluruhan.

3. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara instansi untuk meningkatkan kualitas pegawainya untuk pertumbuhan instansi. Setiap instansi memiliki suatu sistem yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut (Gugup Kismono, 2014: 198) kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori yaitu :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui proses evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya gaji insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang sama.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah kompensasi pelengkap atau tidak langsung (benefits), yaitu pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur, dan cuti.

Menurut (Drs. Henki Idris Issakh & Dra. Zahrida Wiryawan, 2014: 358) kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak diberikan kepada karyawan untuk kontribusi mereka kepada tujuan atau sasaran organisasi. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah pembayaran secara finansial kepada karyawan berupa :

a. Pembayaran pokok

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga, pikiran dan waktunya dalam mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga disebut sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

b. Pembayaran prestasi

Upah adalah merupakan imbalan uang langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya

pelayanan yang diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Penggolongan prestasi terdiri dari :

1. Upah sistem waktu dimana besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan.
 2. Upah sistem hasil (output) dimana besarnya upah didasarkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram.
 3. Upah sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.
- c. Pembayaran insentif

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Pembayaran insentif ini berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Tujuan pembayaran insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, sedangkan bagi organisasi insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Jadi pembayaran insentif ini adalah ditujukan kepada karyawan tetap disamping karyawan yang bersangkutan

menerima gaji diberikan lagi insentif untuk memotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Pembayaran insentif berupa :

a. Komisi (*commission*)

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

b. Bonus

- Bonus hasil kerja melebihi standar (*production bonus*). Tambahan pendapatan yang diterima diluar gaji atau upah pokok karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan. Bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan. Pada umumnya bonus dihitung berdasarkan tingkat tarif tertentu untuk masing-masing unit produksi.
- Bonus tahunan. Banyak organisasi menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan memberikan bonus kinerja tahunan. Umumnya bonus ini diberikan satu tahun sekali.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari :

a. Proteksi

Proteksi yang merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh organisasi kepada karyawan. Proteksi ini dengan memberikan rasa aman, baik dari sisi finansial, kesehatan, maupun keselamatan fisik bagi karyawan, sehingga karyawan dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah organisasi.

Proteksi dapat berupa :

1. Pemberian jaminan asuransi

Risiko finansial yang dihadapi oleh karyawan dan keluarga mereka dapat disebar atau diversifikasi melalui lembaga asuransi. Adapun jaminan asuransi berupa:

- Asuransi kesehatan

Asuransi kesehatan yang merupakan asuransi perlindungan kepada karyawan apabila karyawan mengalami masalah kesehatan yang harus memperoleh penanganan medis seperti dokter maupun rumah sakit.

- Asuransi jiwa

Asuransi jiwa memberi rasa aman bagi karyawan dalam bentuk proteksi polis kepada keluarga karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja yang dapat menghilangkan nyawa atau mengalami cacat permanen sehingga tidak dapat bekerja secara permanen.

- Asuransi ketidakmampuan fisik/mental

Asuransi karena ketidakmampuan fisik/mental karyawan apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja, sehingga untuk sementara waktu

karyawan tidak dapat bekerja atau mengalami ketidakmampuan fisik/mental sehingga tidak dapat bekerja secara penuh, maka karyawan akan memperoleh santunan sesuai dengan polis yang telah dijanjikan.

- Asuransi lainnya

Asuransi lainnya. Beberapa organisasi besar bahkan menawarkan asuransi kepemilikan rumah dan mobil kepada mereka yang dianggap layak untuk diberikan.

- b. Jaminan pensiun

Jaminan pensiun diberikan bagi karyawan yang telah bekerja diorganisasi untuk masa tertentu.

4. Pengertian Kinerja Pegawai

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Apabila kinerja perorangan/pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik.

Menurut (Juavani, 2009: 548), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Menurut (Colquitt, LePine, dan Wesson, 2011: 35), mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif,

pada penyelesaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Gibson, Ivancevich, Donnely, dan Konopaske, 2012: 374) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas.

Pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

5. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sangat berperan penting dalam kinerja pegawai karena pegawai sangat membutuhkan balas jasa dari instansi untuk kebutuhan kehidupan pegawai sehari-hari. Begitu juga dengan instansi yang membutuhkan tenaga kinerja pegawai. Menurut (Hasibuan, 2010: 117), kompensasi memiliki kaitan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut (Siagian, 2010: 154), mengatakan jika para anggota organisasi diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi sangat bersifat negatif. Artinya, ketidakpuasan tersebut tidaklah terselesaikan dengan baik merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja lebih besar, akan tetapi juga lebih adil. Sedangkan menurut (Gugup Kismono,

2014: 199) mengatakan baik kompensasi langsung maupun tidak langsung bagi perusahaan adalah suatu paket dalam mencapai tujuan sebagai berikut:

1. Menarik calon karyawan atau pelamar yang berkualitas
2. Memperoleh karyawan yang berkualitas
3. Memotivasi karyawan agar berprestasi tinggi
4. Mewujudkan aspek keadilan sesuai dengan hukum dan kinerja
5. Bersaing, terutama dalam merekrut tenaga kerja yang berkualitas

Berdasarkan definisi-definisi diatas jelaslah bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompensasi finansial dan non finansial dengan kinerja pegawai. Kebijakan instansi dalam pemberian kompensasi yang kurang memadai atau tidak sesuai kepada pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kurang optimal atau rendahnya kinerja pegawai.

Kompensasi pegawai merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, pegawai dan pemerintah. Manajemen memperhatikan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja pegawai yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi pegawai menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di instansi yang padat karya. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisiensikan upah pegawai dengan pembayaran minimal, tetapi pegawai harus bekerja secara maksimal.

B. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

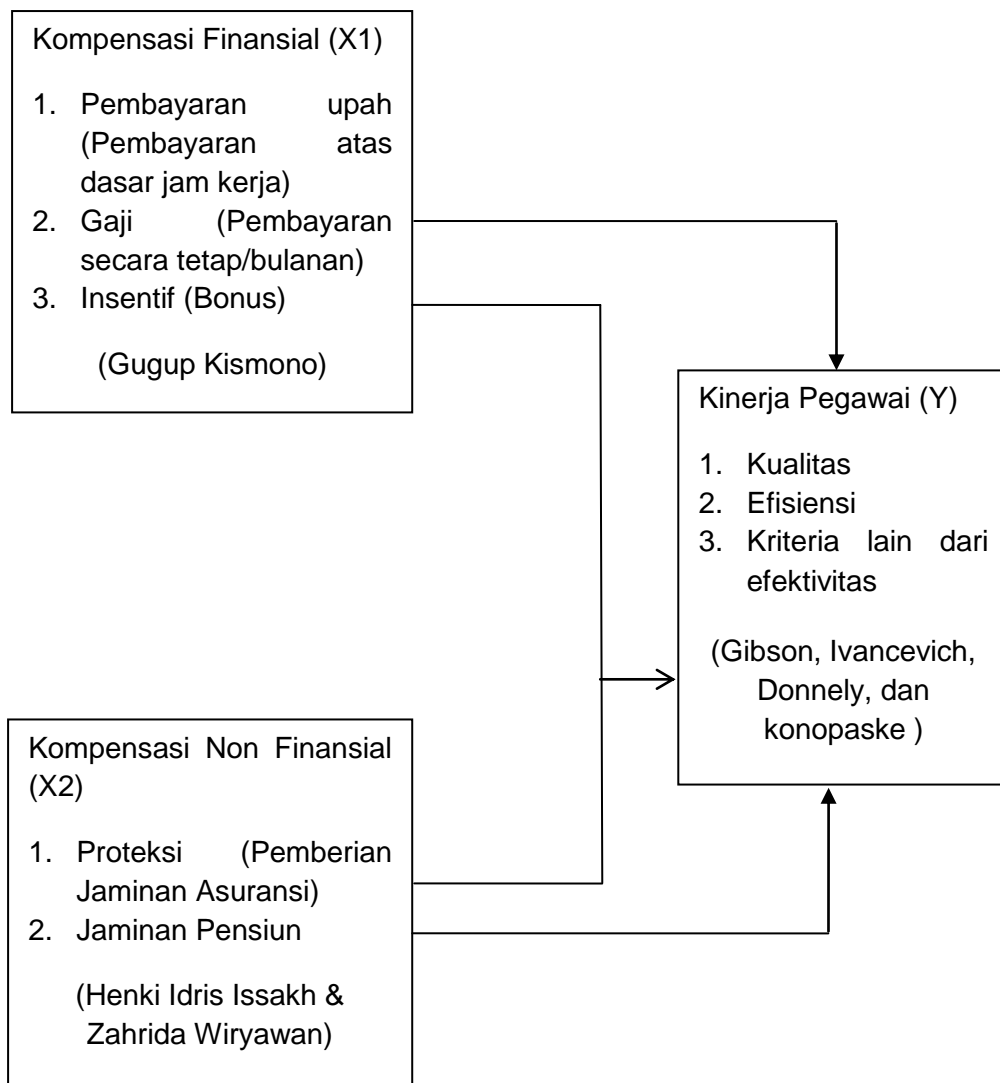
Nama & (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Anoki Herdian Dito (2010)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening	Variabel dependen: kinerja karyawan Variabel independen: Kompensasi Variabel intervening: motivasi kerja	Secara positif dan signifikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang menggunakan skala likert yaitu skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.
Asriyanti Amrullah (2012)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel independen: kompensasi finansial: gaji, upah, komisi, dan bonus Kompensasi non finansial: terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja.	Secara positif dan signifikan kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Artinya kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara simultan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemudian tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Jenis data yang

			digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam koesioner.
Siti Raha Agoes Salim (2015)	Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Area Medan Imam Bonjol	Variabel dependen: kinerja karyawan Variabel independen: kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung	Uji statistik F menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Area Medan Imam Bonjol. Hasil koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,376 berarti 37,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, sedangkan sisanya 62,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
Nadaa Nabiila (2017)	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Disrtibusi Lampung	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel independen: kompensasi finansial: gaji, upah, komisi, dan bonus Kompensasi non finansial: lingkungan kerja	Secara positif dan signifikan kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Artinya kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya secara simultan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan mencapai tujuan perusahaan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah dicantumkan didalam kuesioner yang akan diisi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian dari tinjauan pustaka di atas dapat dikemukakan kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada falsafah positifisme, digunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan analisis data bersifat kuantitatif, yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang beralamat di Jl. Mallengkeri No. 18 sedangkan waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan yaitu pada bulan Mei sampai Juli 2018.

C. Defenisi Operasional Variabel

Dari sudut pandang hubungannya variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus.

b. Variabel Non finansial

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua karyawan

sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari : Proteksi (Pemberian Jaminan Asuransi) dan Jaminan Pensiun.

c. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Menurut (Gibson, Ivancevich, Donnely, dan Konopaske, 2012: 374) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas.

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Kompensasi Finansial (X1)	Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui proses evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya gaji insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja) 2. gaji (pembayaran secara tetap/bulanan) 3. Insentif atau bonus.

	sama.	
Kompensasi Non Finansial (X2)	Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan	Kompensasi tidak langsung terdiri dari : 1. Proteksi (Pemberian Jaminan Asuransi) 2. Jaminan Pensiun
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi	1. Kualitas 2. Efisiensi 3. Kriteria lain dari efektivitas.

Tabel 3.1 Definisi operasional variabel

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 80). Jadi populasi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan uraian diatas dapatlah diketahui bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar sejumlah 563 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017: 18). Teknik pengambilan sampel responden dilakukan dengan teknik *accidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang ditemui

cocok sebagai sumber data. Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin .

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n= Ukuran sampel/jumlah responden

N= Ukuran populasi

e= Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang sehingga jumlah populasi (N)=563, eror level yang ditetapkan 10% maka jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{563}{1 + 563(0,01)^2} = 84,9 \text{ dibulatkan menjadi } 85$$

E. Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disajikan berupa kuesioner tertutup dengan lima pilihan jawaban menggunakan skala likert.

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.2 Skor Jawaban Kuesioner

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari kuesioner. Dan juga data sekunder yaitu data yang diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Tinjauan Kepustakaan

Tinjauan kepustakaan yaitu penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca, dan mempelajari literatur dan buku-buku serta referensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan.

2. Tinjauan Lapangan

Tinjauan lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data langsung dari lapangan, melalui kuesioner dan dokumentasi.

G. Metode Analisis Data

Langkah-langkah analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2010: 90) mengemukakan bahwa “uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode Korelasi Bivariate Pearson (Korelasi Pearson Product Moment).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010: 97) “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alau pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach’s Alpha.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1

X_1 = Kompensasi Finansial

β_2 = Koeisien regreasi dari variabel X_2

X_2 = Kompensasi Non Finansial

e = Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji-F (Uji Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka variabel bebasnya secara simultan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

b. Uji-t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kemudian, bila membandingkan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} lebih tinggi dibanding nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), itu berarti kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi variabel terikat, dengan melihat nilai-nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Nama dan Sejarah Singkat Instansi

Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan bagian dari Pemerintah Kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Makassar.

Dinas Perhubungan Kota Makassar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2005 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Makassar dan selanjutnya di sesuaikan dengan PP. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar. Mempunyai tugas pokok merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan di bidang Perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana, Pengujian Kendaraan Bermotor serta Tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang diberikan oleh Walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah :

1. Menyusun rumusan kebijaksanaan teknis dibidang perhubungan darat, Perhubungan laut.

2. Menyusun rencana dan program dibidang perhubungan darat dan perhubungan laut.
3. Melaksanakan pengendalian dan pengamanan teknis operasional dibidang perhubungan yang meliputi lalu lintas, pengendalian dan operasional lalu lintas dan jalan serta teknis operasional perhubungan laut
4. Pemberian perizinan dan pelayanan umum di bidang Angkutan
5. Pelaksanaan teknis administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan

Dalam rangka melaksanakan Tugas dan fungsi dimaksud, Dinas Perhubungan memiliki perangkat organisasi yang tercantum dalam struktur Organisasi Sebagai berikut :

1. Kepala Dinas ;
2. Sekretaris, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Perlengkapan
3. Bidang Lalu Lintas, terdiri dari :
 - a. Seksi Manajemen&Rekayasa Lalu lintas
 - b. Seksi Analisis Lingkungan Lalu lintas & sertifikasi
 - c. Seksi Monitoring & Pengolahan Data
4. Bidang Moda Transportasi, terdiri dari :
 - a. Seksi Moda Publik
 - b. Seksi Moda individu
 - c. Seksi Moda Khusus

5. Bidang Pengembangan Keselamatan dan Penindakan, terdiri dari :
 - a. Seksi Pemaduan Moda dan Teknologi Perhubungan
 - b. Seksi Promosi dan Edukasi keselamatan Berlalu Lintas
 - c. Seksi Penindakan Pelanggaran Berlalu Lintas
6. Bidang Teknik Sarana dan Prasarana , terdiri dari :
 - a. Seksi Perencanaan & Pembangunan sarana Prasarana Perhubungan
 - b. Seksi Pengoprasian sarana Prasarana Perhubungan
 - c. Seksi Pemeliharaan sarana Prasarana Perhubungan
7. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

2. Visi dan Misi Instansi

Visi

“Menuju transportasi perkotaan yang terpadu, berkelanjutan, berorientasi global, dan ramah lingkungan”.

Makna pokok yang terkandung dalam visi dinas perhubungan kota makassar tersebut, antara lain :

- a. Transportasi perkotaan, secara harfiah mengandung makna transportasi yang mampu melayani dan beroperasi di wilayah perkotaan makassar dan sekitarnya. Terpadu, artinya pelayanan transportasi harus sinergi dengan moda transportasi yang lainnya, yaitu transportasi darat, laut dan udara.
- b. Berkelanjutan, artinya pembangunan dan pelayanan transportasi dilakukan secara terus menerus tidak tergantung pada kondisi tertentu.

- c. Berorientasi global, artinya sejalan dengan visi kota makassar, maka pembangunan transportasi harus sejalan dengan perkembangan teknologi dan bermanfaat bagi masyarakat.
- d. Ramah lingkungan, artinya teknologi transportasi yang dipilih haruslah teknologi yang ramah terhadap lingkungan guna kelangsungan bumi.

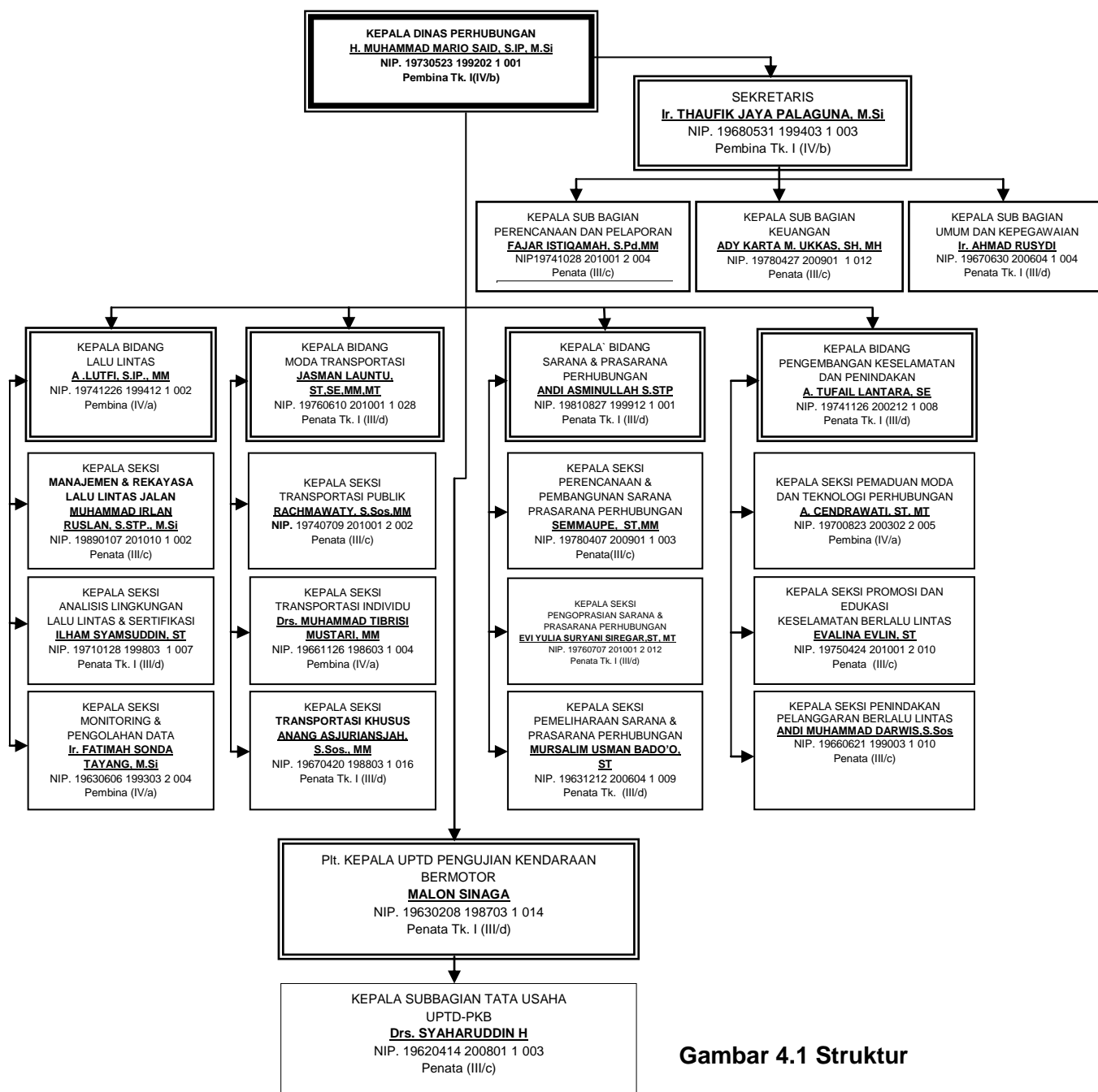
Misi

- a. Mewujudkan sarana transportasi yang aman, handal, ramah lingkungan dan terjangkau masyarakat;
- b. Mewujudkan prasarana transportasi yang berkualitas dan memiliki standar nasional dan internasional;
- c. Meningkatkan kenyamanan dan keselamatan transportasi;
- d. Meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan jasa perhubungan;
- e. Meningkatkan manajemen transportasi perkotaan yang mudah diakses melalui jaringan transportasi terpadu;
- f. Memberdayakan sumber daya aparatur dan meningkatkan kesadaran masyarakat dengan budaya tertib berlalu lintas;
- g. Memperkecil tingkat pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas yang disebabkan oleh transportasi.

3. Struktur Instansi



STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR 2018



**Gambar 4.1 Struktur
Instansi**

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar sebanyak 85 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner dimulai pada minggu kedua bulan Juli 2018. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun tabel rincian karakteristik responden sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik responden dilihat dari umur yaitu dibawah 20 tahun, 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun. Responden menurut kelompok usia pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 20 Tahun	1	1,18%
2.	21-30 Tahun	51	60%
3.	31-40 Tahun	25	29,41%
4.	41-50 Tahun	8	9,41%
	Jumlah	85	100%

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berdasarkan kelompok usia, dengan usia dibawah 20 tahun hanya 1 orang (1,18%), usia 21-30 tahun sebanyak 51 orang (60%) , usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang

(29,41%), dan usia 41-50 tahun sebanyak 8 orang (9,41%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar lebih dominan oleh pegawai dengan usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 51 orang dengan persentase 60% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Responden menurut kelompok jenis kelamin pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	51	60%
2.	Perempuan	34	40%
	Jumlah	85	100%

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 51 orang dengan persentase (60%) sedangkan perempuan sebanyak 34 orang dengan persentase (40%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar lebih dominan oleh pegawai laki-laki yaitu sebanyak 51 orang dengan persentase 60% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Responden menurut kelompok pendidikan terakhir pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTA/Sederajat	34	40%
2.	Diploma 3	5	5,88%
3.	Strata 1	39	45,88%
4.	Strata 2	7	8,24%
	Jumlah	85	100%

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden berdasarkan kelompok pendidikan terakhir yaitu, pendidikan terakhir SLTA/Sederajat sebanyak 34 orang (40%), Diploma 3 sebanyak 5 orang (5,88%), Strata 1 sebanyak 39 orang (45,88%), dan Strata 2 sebanyak 7 orang (8,24%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar lebih dominan oleh pegawai dengan pendidikan terakhir Strata 1 yaitu sebanyak 39 orang dengan persentase 45,88% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Responden menurut kelompok lama bekerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1-5 Tahun	58	68,24%
2.	6-10 Tahun	14	16,47%
3.	11-15 Tahun	10	11,76%
4.	16-20 Tahun	3	3,53%
	Jumlah	85	100%

Sumber : Hasil Olahan Kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden berdasarkan kelompok lama bekerja yaitu, 1-5 tahun sebanyak 58 orang (68,24%), 6-10 tahun sebanyak 14 orang (16,47%), 11-15 tahun sebanyak 10 orang (11,76%), dan 16-20 tahun sebanyak 3 orang (3,53%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar lebih dominan oleh pegawai dengan lama bekerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 58 orang dengan persentase 68,24% dari total responden.

2. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2010: 90) mengemukakan bahwa “uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan dan kesesuaian kuesioner yang digunakan dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden.

Dasar pengambilan uji validitas pearson

- Perbandingan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel}
 1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid
 2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid

Cara mencari nilai r_{tabel} dengan $N=85$ pada signifikansi 5% pada distribusi nilai r_{tabel} statistik maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,213.

- Melihat nilai signifikansi (sig)
 1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ = valid
 2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ = tidak valid

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,649	0,213	Valid
X1.2	0,788	0,213	Valid
X1.3	0,725	0,213	Valid
X1.4	0,579	0,213	Valid
X1.5	0,851	0,213	Valid
X1.6	0,835	0,213	Valid

Sumber: Data Lampiran SPSS, 2018

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,824	0,213	Valid
X2.2	0,832	0,213	Valid
X2.3	0,853	0,213	Valid
X2.4	0,855	0,213	Valid

Sumber: Data Lampiran SPSS, 2018

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,790	0,213	Valid
Y2	0,746	0,213	Valid
Y3	0,837	0,213	Valid
Y4	0,832	0,213	Valid
Y5	0,740	0,213	Valid
Y6	0,749	0,213	Valid

Sumber: Data Lampiran SPSS, 2018

Berdasarkan pengujian validitas data yang ditunjukkan pada tabel 4.5 dimana pada variabel kompensasi finansial semua item pernyataan dinyatakan valid, begitu pula pada variabel kompensasi non finansial semua item pernyataan juga dinyatakan valid. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai semua pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS Version 23 for windows yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas data dengan uji statistik Cronbach's Alpha. Menurut Wiratna Sujarweni (2014) kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha $> 0,6$. Setelah uji validitas data untuk masing-masing variabel penelitian menunjukkan semua item pernyataan valid sehingga dimasukkan dalam uji reliabilitas.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,835	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	0,856	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,886	Reliabel

Sumber: Data Lampiran SPSS, 2018

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.8 diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar 0,835, untuk variabel kompensasi non finansial sebesar 0,856, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,886. Semua variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,6. Berarti hasil uji reliabilitas data dapat diterima.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linear berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.567	1.881		5.086	.000
	Kompensasi Finansial (X1)	.246	.088	.292	2.784	.007
	Kompensasi Non Finansial (X2)	.594	.132	.472	4.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber: Data Lampiran SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 hasil analisis regresi linear berganda di atas dengan menggunakan bantuan program SPSS Ver 23 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,567 + 0,246X_1 + 0,594X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = Konstanta sebesar 9,567, artinya jika kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) atau konstan $X=0$ maka nilai a konstanta positif.

b_1 = Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 0,246, artinya jika kompensasi finansial mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,246.

b_2 = Koefisien regresi variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar 0,594, artinya jika kompensasi non finansial mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,594.

5. Uji Hipotesis

a. Uji-F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak/bersama-sama. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.729	2	187.364	39.342	.000 ^b
	Residual	390.518	82	4.762		
	Total	765.247	84			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)

Sumber: Data Lampiran SPSS, 2018

Pada tabel 4.10 nilai f_{hitung} adalah sebesar 39,342, sedangkan nilai f_{tabel} adalah sebesar 3,15 ($df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 85-2 = 83$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikan (α) 0,05. Karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($39,342 > 3,15$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikan (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis diterima, artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (X1 dan X2) secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan mempunyai pengaruh dan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

b. Uji-t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual, (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji t

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.567	1.881		5.086	.000
	Kompensasi Finansial (X1)	.246	.088	.292	2.784	.007
	Kompensasi Non Finansial (X2)	.594	.132	.472	4.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial.

1. Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar 2,784, sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,993 ($df1 = 0,05/2 = 0,025$ dan $df2 = 85-2-1=82$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,007 lebih kecil daripada taraf signifikan (α) 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,784 > 1,993$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikan (α)

0,05 ($0,007 < 0,05$), maka hipotesis dapat diterima, artinya kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh dan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

2. Variabel Non Finansial (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel non finansial (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi non finansial adalah sebesar 4,494, sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,993 ($df_1 = 0,05/2 = 0,025$ dan $df_2 = 85-2-1=82$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikan (α) 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,494 > 1,993$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikan (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis dapat diterima, artinya kompensasi non finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial mempunyai pengaruh dan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

C. Pembahasan

Dengan melibatkan 85 orang, memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel uji validitas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial serta kinerja pegawai mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,278), sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Dari tabel uji reliabilitas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial serta kinerja pegawai

diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Dari uji F diketahui bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan tingkat signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai.

Dari uji t diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi < 0,05 untuk semua variabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Asriyanti Amrullah (2012) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,240 sedangkan t_{tabel} 2,020 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > nilai t_{tabel}$ ($3,240 > 2,020$) dan taraf signifikansi < 0,05 (0,002 < 0,05) maka hipotesis diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi finansial dan non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,784 > 1,993$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,007 < 0,05$).
2. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,494 > 1,993$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,000 < 0,05$).
3. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($39,342 > 3,15$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,000 < 0,05$).

B. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kantor Dinas perhubungan Kota Makassar sebaiknya mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi jumlah kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik, sehingga pegawai akan merasa puas dalam bekerja.

2. Kantor Dinas perhubungan Kota Makassar sebaiknya lebih meningkatkan jumlah kompensasi non finansial yang diberikan kepada pegawai, khususnya pemberian asuransi kesehatan dan jaminan pensiun, sehingga pegawai akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja karena adanya jaminan asuransi yang diberikan. tersebut.puas dalam bekerja karena kedua variabel ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kantor Dinas perhubungan Kota Makassar sebaiknya mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi jumlah kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan kepada pegawai karena kedua variabel ini dapat membuat pegawai termotivasi dan lebih semangat lagi dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriyanti Amrullah. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Anoki Herdian Dito. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Catherine Nathania. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Damai Motor Bandar Lampung*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Henki Idris Issakh. dan Zahrida Wiryawan. 2014. *Pengantar Manajemen Edisi Kedua*. Jakarta: In Media.
- Fatimatuj Zhahro. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansil Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Anggota Satlantas Polres Gresik*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Gugup Kismono. 2014. *Bisnis Pengantar Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFY- Yogyakarta.
- Hana Savitri Prabandani. 2015. *Persepsi Karyawan Tentang Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Magelang*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Lijan Poltak Sinambela. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mukhlas Afrianto. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Diri Katering Jakarta Dan Makassar*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Nadaa Nabiila. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.

Sukmawati. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

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

KUESIONER PENELITIAN

- **Identitas Responden**

1. Nama Responden : (boleh tidak di isi)
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SLTA/Sederajat Diploma 3
 Strata 1 Strata 2
 Strata 3
5. Lama Bekerja :

- **Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda cheklist (√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)

- Keterangan:
1. SS : Sangat Setuju
 2. S : Setuju
 3. N : Netral
 4. TS : Tidak Setuju
 5. STS : Sangat Tidak Setuju

- **Pertanyaan/Pernyataan**

Tandailah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Pembayaran Upah					
1.	Saya merasa, upah yang diterima dapat memicu motivasi dan semangat kerja					
2.	Upah yang diterima sudah sesuai dengan peranan/posisi saya di instansi					
	Gaji					
3.	Jabatan saya dalam instansi, mempengaruhi gaji yang saya terima					
4..	Dengan penerimaan gaji yang tepat waktu, saya dapat bekerja dengan baik					

	Insentif (Bonus)					
5.	Bonus yang diberikan instansi sebanding dengan waktu kerja lembur					
6.	Bonus yang diberikan instansi sesuai dengan prestasi pegawai					

KUESIONER KOMPENSASI NON FINANSIAL

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Proteksi (Pemberian Jaminan Asuransi)					
1.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan yang diberikan					
2.	Instansi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja					
	Jaminan Pensiun					
3.	Dengan adanya jaminan pensiun pegawai merasa aman akan masa depan keluarga					
4.	Memberikan penghargaan yang sesuai kepada pegawai yang mengakhiri masa kerja (Pensiun)					

KUESIONER KINERJA PEGAWAI

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kualitas					
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya dituntut untuk selalu teliti					
2.	Saya selalu memperhatikan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan					
	Efisiensi					
3.	Pegawai terampil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
4.	Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					
	Kriteria lain dari efektivitas					
5.	saya selalu mengikuti agenda atau jadwal kerja					
6.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					

TABULASI KUESIONER

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar

No	Kompensasi Finansial (X1)						Skor	Kompensasi Non Finansial (X2)				Skor
Respon.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total X2
1	5	3	4	5	3	3	23	3	4	5	5	17
2	4	4	4	4	3	3	22	3	3	4	4	14
3	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	4	18
4	5	5	5	4	5	4	28	4	4	5	4	17
5	5	3	3	3	3	3	20	3	3	2	2	10
6	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20
7	3	2	3	4	2	2	16	3	3	4	4	14
8	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	18
9	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	5	18
10	4	5	5	5	3	3	25	5	5	5	5	20
11	4	4	4	5	5	5	27	2	5	5	5	17
12	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20
13	5	4	4	5	3	3	24	3	2	4	4	13
14	5	2	4	5	2	2	20	4	2	4	4	14
15	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	16
16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
17	4	5	4	5	4	5	27	5	4	5	4	18
18	4	4	4	5	5	5	27	4	5	5	5	19
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
20	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	17
21	4	4	3	4	3	3	21	3	3	4	4	14
22	5	2	3	5	3	5	23	5	5	5	5	20
23	5	5	5	5	3	3	26	4	4	5	5	18
24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
25	5	3	3	5	3	3	22	5	3	5	5	18
26	4	4	4	4	2	3	21	4	4	4	4	16
27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
29	5	3	5	3	3	3	22	5	5	4	4	18
30	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	5	17
31	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	14
32	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	4	15
33	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20

34	5	5	3	3	4	4	24	4	4	5	4	17
35	5	2	5	5	2	2	21	5	5	5	5	20
36	5	2	5	5	3	3	23	5	5	5	5	20
37	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	20
38	5	4	5	5	5	3	27	5	5	5	5	20
39	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	19
40	4	4	3	4	4	5	24	4	4	5	5	18
41	4	3	5	3	4	3	22	4	3	4	4	15
42	4	5	4	3	3	4	23	3	4	4	4	15
43	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20
44	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	19
45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
46	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
47	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	4	19
48	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	20
49	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	5	20
50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
51	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
52	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	20
53	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	16
54	5	4	5	4	4	5	27	4	4	4	5	17
55	4	4	4	4	4	3	23	4	3	4	3	14
56	4	3	4	3	3	3	20	4	4	4	4	16
57	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	4	17
58	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	20
59	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	20
60	3	3	3	2	3	3	17	2	4	4	4	14
61	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	3	13
62	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16
63	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
64	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
65	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
66	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	3	14
67	4	3	4	5	2	2	20	4	4	4	4	16
68	5	4	5	5	4	4	27	4	4	5	5	18
69	3	3	3	4	3	3	19	3	4	4	4	15
70	4	2	4	4	2	2	18	3	4	3	3	13
71	4	4	5	3	4	4	24	5	4	4	4	17
72	4	4	5	3	4	4	24	4	4	5	4	17
73	4	4	4	5	4	4	25	3	3	3	4	13
74	5	4	3	3	3	3	21	4	4	4	4	16

75	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	5	20
76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
77	4	4	3	4	4	4	23	5	5	4	5	19
78	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	20
79	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	18
80	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	20
81	4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	4	16
82	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	20
83	5	5	4	4	4	5	27	5	4	5	5	19
84	4	4	5	5	4	5	27	5	5	4	5	19
85	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	18

No.	Kinerja Pegawai (Y)						Skor
Respon.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total Y
1	4	4	3	4	4	5	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	5	5	5	5	29
4	5	4	4	4	4	5	26
5	3	4	2	3	4	4	20
6	5	5	4	5	5	5	29
7	4	4	4	4	4	3	23
8	4	4	5	5	4	4	26
9	4	4	5	5	5	5	28
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	5	5	4	4	26
12	4	5	5	5	5	4	28
13	5	4	4	5	4	4	26
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	4	5	4	5	4	27
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	3	3	3	2	19
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	4	4	4	4	24

27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	4	4	5	3	5	26
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	3	4	4	4	4	23
32	5	5	5	4	5	4	28
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	4	5	5	5	4	28
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	4	5	29
39	5	5	4	4	4	4	26
40	4	5	5	4	4	4	26
41	4	4	4	3	3	4	22
42	4	4	4	3	3	4	22
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	4	4	5	5	5	28
48	4	4	5	4	4	5	26
49	5	5	5	5	4	5	29
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	4	4	4	4	4	5	25
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	5	4	4	28
56	5	5	4	4	4	4	26
57	3	4	4	4	4	4	23
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	4	5	5	4	26
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	3	4	4	4	19
62	4	4	4	4	4	4	24
63	5	5	5	5	5	5	30
64	4	4	4	4	4	4	20
65	5	5	5	5	5	4	29
66	3	3	3	4	4	3	20
67	4	4	4	4	3	3	22

68	5	4	5	5	4	4	27
69	4	4	3	4	4	4	23
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	4	4	4	5	25
74	4	4	3	3	4	3	21
75	5	4	4	4	4	5	26
76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	5	4	5	4	4	26
78	4	4	5	5	4	5	27
79	4	4	5	5	4	5	27
80	5	5	4	4	5	4	27
81	4	4	5	5	4	5	27
82	5	5	5	5	4	5	29
83	4	5	4	5	4	4	26
84	5	5	5	4	3	4	26
85	4	5	5	5	4	4	27

Uji Validitas Data Dan Uji Reliabilitas Data

1. Kompensasi Finansial (X1)

Correlations

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson							
	Correlation	1	.390**	.501**	.436**	.361**	.380**	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson							
	Correlation	.390**	1	.441**	.234*	.684**	.658**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.031	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson							
	Correlation	.501**	.441**	1	.423**	.522**	.424**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson							
	Correlation	.436**	.234*	.423**	1	.274*	.293**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000		.011	.007	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson							
	Correlation	.361**	.684**	.522**	.274*	1	.825**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.011		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.6	Pearson							
	Correlation	.380**	.658**	.424**	.293**	.825**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Total_X1	Pearson							
	Correlation	.649**	.788**	.725**	.579**	.851**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.54	10.418	.533	.825
X1.2	20.99	8.678	.662	.797
X1.3	20.68	9.624	.605	.810
X1.4	20.68	10.219	.403	.847
X1.5	21.11	8.310	.756	.776
X1.6	21.00	8.190	.723	.783

2. Kompensasi Non Finansial (X2)

Correlations

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.624**	.555**	.525**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.2	Pearson Correlation	.624**	1	.549**	.588**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.3	Pearson Correlation	.555**	.549**	1	.830**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.4	Pearson Correlation	.525**	.588**	.830**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85
Total_X2	Pearson Correlation	.824**	.832**	.853**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.18	3.218	.653	.843
X2.2	13.24	3.301	.681	.826
X2.3	13.02	3.523	.745	.802
X2.4	13.05	3.522	.749	.801

3. Kinerja Pegawai (Y) Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.667**	.608**	.566**	.525**	.541**	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y2	Pearson Correlation	.667**	1	.577**	.532**	.508**	.429**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y3	Pearson Correlation	.608**	.577**	1	.730**	.504**	.550**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y4	Pearson Correlation	.566**	.532**	.730**	1	.614**	.618**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y5	Pearson Correlation	.525**	.508**	.504**	.614**	1	.523**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y6	Pearson Correlation	.541**	.429**	.550**	.618**	.523**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85

Total_	Pearson							
Y	Correlation	.790**	.746**	.837**	.832**	.740**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	21.78	5.938	.719	.863
Y2	21.81	6.178	.664	.872
Y3	21.82	5.457	.742	.860
Y4	21.76	5.634	.775	.854
Y5	21.92	6.005	.655	.873
Y6	21.85	5.845	.654	.874

Analisis Regresi Linear Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.477	2.18230

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.729	2	187.364	39.342	.000 ^b
	Residual	390.518	82	4.762		
	Total	765.247	84			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
			Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.567	1.881		5.086	.000
	Kompensasi Finansial (X1)	.246	.088	.292	2.784	.007
	Kompensasi Non Finansial (X2)	.594	.132	.472	4.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

**DISTRIBUTION TABEL NILAI $F_{0,05}$
DEGREES OF FREEDOM FOR NOMINATOR**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

DOKUMENTASI







FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ruslana
Stambuk : 105720486314
Prog.Studi/jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Nama Pembimbing II : Muh. Nur Rasyid, SE., MM
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar

No.	Hari/Tanggal	Uraian Perbaikan/Saran	Paraf/Tanda Tangan
①	Selasa, 17/7 2018.	<ul style="list-style-type: none">- lembar persetujuan- Abstrak spesi 1 dan dibuat 4 Paragraf- Daftar isi pakai Hurufberins- Uji Hipotesis	

Makassar, Juli 2018

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen

Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM: 109 3485



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rusiana
Stambuk : 105720486314
Prog.Studi/jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Nama Pembimbing II : Muh. Nur Rasyid, SE., MM
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar

No.	Hari/Tanggal	Uraian Perbaikan/Saran	Paraf/Tanda Tangan
②	Kamis, 20/7 2018	- tambahkan Penelitian terdahulu, minimal 4 penelitian dan diurut the penelitian - kerangka pikir Pakir spasial - Definisi Operasional Variabel	
③	Selasa 25/7 2018	- tambahkan keterkaitan hasil Penelitian dg penelitian Terdahulu - Keterangan Tabel	

Makassar, Juli 2018

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen

Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM: 109 3485



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rusiana
Stambuk : 105720486314
Prog.Studi/jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Nama Pembimbing I : Moh. Aris Pasigai, SE., MM
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar

No.	Hari/Tanggal	Uraian Perbaikan/Saran	Paraf/Tanda Tangan
	Kamis/ 26/07-2018	dit untuk ke... Aris	

Makassar, Juli 2018

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 109 3485



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

No. 62 TAHUN1439 H/XI/2017 M

Tentang

PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIV. MUHAMMADIYAH MAKASSAR

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Universitas Muhammadiyah Makassar, setelah :

- Menimbang : 1. Untuk tertib administrasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi mahasiswa dilingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unismuh Makassar dipandang perlu mengeluarkan surat keputusan untuk dosen pembimbing.
2. Untuk maksud diatas, maka perlu diatur dalam satu surat keputusan.
- Mengingat : 1. Qaidah Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 1999
2. Statuta Universitas Muhammadiyah Makassar 2001
3. Peraturan yang berlaku di lingkungan Univ. Muhammadiyah Makassar
- Memperhatikan : Usulan Kaprodi Manajemen, pada tanggal 17 November 2017 M.

Dengan memohon inayah Allah Swt,

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

Pertama : Mengangkat dosen pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Rusiana
Stambuk : 105720486314
Program Studi : Manajemen
Pembimbing I : Moh. Aris Pasigai, SE., MM
Pembimbing II : Muh. Nur Rasyid, SE., MM

JudulSkripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar..

- Kedua : Seluruh pembiayaan menyangkut dosen pembimbing dan penguji dibebankan berdasarkan peraturan yang berlaku di lingkungan Unismuh Makassar.
- Ketiga : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah yudisium mahasiswa yang bersangkutan.
- Keempat : Surat keputusan ini akan diperbaiki atau ditinjau kembali, apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan.

Ditetapkan di : Makassar

Pada tanggal : 17 November 2017

DEKAN,

Ismail Rasulong, SE, MM.
NBM: 903 078

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Kaprodi di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
3. Masing-masing Mahasiswa



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 013/05/C.4-II/V/39/2018
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Makassar, 17 Sya'ban 1439 H
03 Mei 2018 M

Kepada Yth.
Ketua LP3M Unismuh Makassar

di-
Makassar

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : **Rusiana**
Stambuk : **105720486314**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Penelitian : ***Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar***

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.



Isnan Rasulong, SE.,MM
NBM. 903 078,-

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs.
4. Arsip

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
Menara Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 652/Izn-5/C.4-VIII/V/37/2018

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

Hal : Permohonan Izin Penelitian

18 Sya'ban 1439 H

04 May 2018 M

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala UPT P2T BKPM Makassar

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 013/05/C.4-II/TV/39/2018 tanggal 4 April 2018, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **RUSIANA**

No. Stambuk : **10572 04863 14**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Kmpensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan kota Makassar"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 5 Mei 2018 s/d 5 Juli 2018.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.

NBM 101 7716



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
LAYANAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 8363/S.01/PTSP/2018
Kategori :
Materi : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Walikota Makassar

di-
Tempat

Maksud surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 652/Izn-5/C.4-VIII/V/37/2018 tanggal 04 Mei perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **RUSIANA**
No Pokok : 10572 04863 14
Jurusan Studi : Manajemen
Jabatan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 259 Makassar

Maksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan

**" PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR"**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **25 Juni s/d 25 Juli 2018**

Berhubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 22 Juni 2018

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A.M. YAMIN, SE., MS.
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002

di Yth
Kepala LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
tanggal.

TSP 22-06-2018



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://p2tbkpmdu.sulselprov.go.id> Email : p2t_prov.sulsel@yahoo.com
Makassar 90222





PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111
Telp +62411 – 3615867 Fax +62411 – 3615867

Email : Kesbang@makassar.go.id Home page : <http://www.makassar.go.id>



Makassar, 29 Juni 2018

Kepada

mor : 070/1865 -II/BKBP/VI/2018
at :
rihal : Izin Penelitian

Yth. **KEPALA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA MAKASSAR**

Di -

MAKASSAR

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat dari Kepala Dinas Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 8363/S.01/PTSP/2018 Tanggal 22 Juni 2018, Perihal tersebut di atas, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa:

NAMA : **RUSIANA**
NIM/ Jurusan : 105720486314 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Unismuh
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar
Judul : **"PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR "**

Bermaksud mengadakan **Penelitian** pada Instansi / Wilayah Bapak, dalam rangka **Penyusunan Skripsi** sesuai dengan judul di atas, yang akan dilaksanakan mulai tanggal **29 Juni s/d 25 Juli 2018**

Sehubungan dengan hal tersebut, pada prinsipnya kami dapat **menyetujui dengan memberikan surat rekomendasi izin penelitian ini** dan harap diberikan bantuan dan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan kepada Bapak untuk dimaklumi dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota Makassar Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

a.n. WALIKOTA MAKASSAR
KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK
KABID HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA



Drs. HIRANJAH R. PAWELLERI, M.AP

Pangkat : Pembina

NIP. 19621110 198603 1 042

busan :

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prop. Sul – Sel. di Makassar;

Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop. Sul Sel di Makassar;

Ketua LP3M Unismuh Makassar di Makassar;

Mahasiswa yang bersangkutan;

Arsip



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PERHUBUNGAN

Jl. Mallengkeri No. 18 ☎ (0411) 884816 Makassar
Email: Dishub.kotamakassar@yahoo.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/580/DISHUB/VI/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Makassar :

N a m a : **Ir. AHMAD RUSYDI**
NIP : 19670630 200604 1 004
Pangkat/Gol : Penata Tk. I / III/d
Jabatan : Kasubag. Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan
Kota Makassar

Menunjuk Surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Nomor : 070/1865-II/BKBP/VI/2018, Tanggal 29 Juni 2018 s/d 25 Juli 2018 Perihal Izin Penelitian, maka dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : **RUSIANA**
Nim / Jurusan : 105720486314 / Manajemen
Instansi/Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Unismuh
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar
Judul : **"PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR"**

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Kota Makassar

Demikian surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 03 Agustus 2018

KASUBAG. UMUM & KEPEGAWAIAN,



Ir. AHMAD RUSYDI

Pangkat : Penata Tk. I

NIP : 19670630 200604 1 004

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan politik Prop. Sul – Sel di Makassar,
2. Kepala Unit pelaksana teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop. Sul Sel di Makassar,
3. Ketua LP3M Unismu Makassar di Makassar,
4. Mahasiswa yang Bersangkutan;
5. Arsip

BIOGRAFI PENULIS



Rusiana lahir di Binuang, Kecamatan Balusu, Kabupaten Barru pada tanggal 03 April 1995 dari pasangan suami istri Bapak Omar dan Ibu Rahmatia. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Penulis memulai pendidikan pada tahun 2001, di SD Inpres Binuang dan tamat pada tahun 2007. Kemudian pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat SLTP tepatnya di SMP Negeri 3 Balusu dan lulus tahun 2010, penulis melanjutkan pendidikan lagi ke jenjang SMA/Sederajat di SMK Negeri 1 Barru dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya pada tahun 2014 mengikuti program S1 Ekonomi di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH).