SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN KOTA MAKASSAR

ASMAYANA
NIM 10572 05022 14

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Oleh
ASMAYANA
NIM 10572 05022 14

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"...Hidup awalnya hanya mempunyai dua warna, Yaitu HITAM dan Putih. Dari dua warna itulah bila dipadukan dengan bijaksana akan menghasilkan berbagai warna dalam kehidupan. Tergantung bagaimana setiap individu menyikapinya. Seperti halnya pelagi yang datang setelah mendung dan hujan pergi ..."

" Skripsi ini Kupersembahkan dengan tulus kepada ayahanda dan ibunda. Saudara – saudaraku, sahabat-sahabatku, dan dosen-dosen Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membantu mengarahkan dan mendoakan dengan penuh kasih sayang, kesabaran, ketulusan, dan keiklhasan sehingga skripsi ini bisa selesai. Semoga Allah Azza Wa Jalla, senantiasa melipatkan rahmat dan hidayah-nya serta menjauhkan kita semua dari adzab api neraka. Aminn... Aminn Ya Robbil Alamin..."

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

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian	:"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar"
Nama Mahasiswa	: Asmayana
No Stambuk/NIM	: 105720502214
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi	: Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi	: Universitas Muhammadiyah Makassar

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

Makassar, 31 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Drs. H. A. Muhiddin Daweng, MM	**Ismail Badollahi, SE., M. Si. Ak.CA.**
	NIDN: 091515058807

Diketahui :

Dekan,	Ketua,
Fakultas Ekonomi & Bisnis	Jurusan Manajemen
Universitas Makassar	
Ismail Rasulong, SE., MM	**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**
NBM: 903078	**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 ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Asmayana, Nim : 105720502214, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 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.

Makassar, 17 Djulhijjah 1439 H / 29 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 I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
   2. Agusdiwana Suarni, SE, M, ACC (.....)
   3. Nurlina, SE., MM (.....)
   4. Asri Jaya, SE, MM (.....)

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 ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asmayana
Stambuk : 105720502214
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan 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. Dan telah diujiankan pada Tanggal 29 Agustus 2018

Makassar, 29 Agustus 2018
Yang membuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL
F9065AFF222351664
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Asmayana

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903878

Ketua,
Jurusan Manajemen

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

ABSTRAK

ASMAYANA, Tahun 2018, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Dibimbing oleh **H. A. Muhiddin Daweng** dan **Ismail Badolahi.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan kota Makassar. Jenis Penelitian ini yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif kuantitatif. Fokus penelitian ini meliputi apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruhnya kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, digunakan sampel sebanyak empat puluh responden pegawai kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer). Hasil penelitian dari Regresi Linear Sederhana diperoleh **Y = 19,051 + 0,263** hasil ini menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.

Kata kunci : Kompensasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

بسم الله الرحمن الرحيم

ASMAYANA**, 2018, The Effect Of Compensation On Employee Perfomance At The Office Dinas Perdagangan Kota Makassar, Thesis Faculty Of Economics and Business Departement of Management Muhammadiyah University of Makassar. Guided by **H. A. Muhiddin Daweng** and **Ismail Badolahi

This Study aims to analyze the effect of compensation on the performance of employees at the office Dinas Perdagangan kota Makassar. This type of research used in the research is quantitative descriptive analysis. Focus of research include whether the compensation effect on employee performance. This study was conducted to determine the effect of compensation on employee performance. This research using techniques sampling saturated, used a sample of forty respondents of kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Research Data this is obtained from the questionnaire (primary). The results of the study of Simple Linear Regression obtained Y = 19,051 + 0,263 these results indicate that compensation has a positive effect on the performance of employees in the Makassar City Trade Office.

***Key Word** : Compensation and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

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

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

1. Bapak **Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM.** Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM.** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM,**
4. Bapak **Drs. H. A. Muhidin Daweng, MM.,** selaku Pembimbing I atas segala ketulusan hati, kesabaran, meluangkan waktu dan pikirannya dalam

membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis dalam menyusun isi skripsi ini.

5. Bapak **Ismail Badollahi, SE., M.Si. Ak** selau Pembimbing II yang telah berkenaan meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis dalam menyusun isi skripsi ini.
6. Seluruh **Dosen** Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan **Karyawan/Karyawati** yang telah memberikan arahan, dorongan,bimbingan, dan bantuan kepada penulis selama proses studi.
7. Untuk yang paling Teristimewa **Ayahanda Tercinta Jumadin**, dan **Ibunda Tercinta Sunarti**, yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil, semangat dan nasehat serta kasih sayangnya selama ini dalam mendidik saya, tak lupa juga ucapan terimakasih kepada saudara-saudara saya **Jusnandi, Ariansyah S.Pd, Supriadi** dan kedua adikku yang tersayang **RosDiana** dan **Fitriana** yang senantiasa memberikan curahan kasih sayang, doa yang tulus dan dukungannya yang tak terhingga sehingga dapat menyelesaikan pendidikan.
8. Sahabat-Sahabatku dan orang tersayang, **Nur Wijayanto, Dwi Aryani M.P, Hamzah, Ani, Ika Wahyuni,Suryani, Rahmatul Magfhirani, Ardi Pranata, Dan Oki Agustian.** Terima kasih atas dukungan kebaikan, keceriaan yang telah kalian berikan selama kita bersama.
9. 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. Terkhusus buat **Manajemen 9** angkatan 2014, terima kasih atas kebersamaannya,

menemaniku dalam suka dan duka dan selalu menjadi bagian dari keluarga selama jauh dari kampung halaman.

10. Seluruh responden yang telah rela meluangkan waktu untuk penulis.
11. Pihak pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

Sebagai penutup sekali lagi penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah, dan dorongan serta doa yang diberikan kepada peneliti dengan tulus ikhlas mendapatkan rahmat dan karunia dari Allah SWT. Aamin.

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

Billahi fii sabilil haq, Fastabiqul Khairat, assalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 31 Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL ..... **i**

HALAMAN JUDUL ..... **ii**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **iii**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iv**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **v**

SURAT PERNYATAAN ..... **vi**

ABSTRAK ..... **vii**

ABSTRACK ..... **vii**

KATA PENGANTAR ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **xiii**

DAFTAR TABEL ..... **xv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**

BAB I. PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 3

C. Tujuan Penelitian 4

D. Manfaat Penelitian 4

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA **5**

A.Pengertian Sumber Daya Manusia 5

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 5

C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 7

D. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 8

E. Kompensasi 9

F. Jenis-jenis Kompensasi 12
G. Faktor yang mempengaruhi kompensasi 14
H. Tahapan pemberian kompensasi 19
I. Kinerja Pegawai 20
J. Tinjauan Empiris 24
K. Kerangka Pikir 28
L. Hipotesis 29
BAB III. METODE PENELITIAN 30
A. Jenis Penelitian 30
B. Waktu dan Lokasi Penelitian 30
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran 30
D. Populasi dan Sampel 32
E. Pengumpulan Data 32
F. Instrumen Penelitian 33
G. Analisis Data 34
BAB IV. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN 36
A. Sejarah terbentuknya kantor DISDAG Kota Makassar 36
B. Struktur organisasi 39
C. Visi dan Misi 42
BAB V. HASIL PENELITIAN 43
A. Hasil Penelitian 43
1. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin 43
2. Karakteristik Responden menurut usia 44
3. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan 45

4. Karakteristik Responden menurut lamanya bekerja 47
B. Deskripsi variabel penelitian 47
1. Deskripsi variabel kompensasi.....48
2. Deskripsi kinerja karyawan.....50
C. Uji Instrumen Penelitian 52
1. Uji Validitas 52
2. Uji Reliabilitas 54
3. Analisis Regresi Linear Sederhana.....55
D. Pembahasan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.....56

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN 59

A. Kesimpulan.....59
B. Saran 60

DAFTAR PUSTAKA 61

LAMPIRAN 62

DAFTAR TABEL

Tabel **Judul** **Halaman**

Tabel 2.1 Hasil penelitian terdahulu 26

Tabel 2.2 Skor Pilihan jawaban responden.....31

Tabel 2.3 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....44

Tabel 2.4 karakteristik responden berdasarkan usia 45

Tabel 2.5 karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan.....46

Tabel2.6 karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja 47

Tabel 2.7 deskripsi tanggapan responden mengenai kompensasi.....49

Tabel 2.8 deskripsi tanggapan responden mengenai kinerja pegawai.....51

Tabel 2.9 hasil uji validitas atas kompensasi 53

Tabel 3.0 hasil uji validitas kinerja pegawai 53

Tabel 3.1 hasil uji reliabilitas.....54

Tabel 3.2 hasil regresi linear sederhana 55

DAFTAR GAMBAR

Gambar Judul Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....29

Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1. KuesionerPenelitian 61
2. Tabulasi Data Kuesioner 64
3. HasilOlah Data SPSS 68
4. SuratPermohonanIzinPenelitian 77
5. SuratPersetujuanIzinPenelitian 78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini sangat memerlukan karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedokasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Keadaan menciptakan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan produktivitasnya, untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan menigkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi.

Pentingya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasaan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industry, tetapi pada dasarnya adanya dugaan, ketidakadilan, dalam memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan sangat rendah dari karyawan itu sendiri.

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

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai.

Sebagai kantor yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas pegawainya sudah sepantasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap pegawai untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja secara professional. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan kantor agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan, dan tentunya kompensasi ini mengembangkan kompetensi pegawai dan juga memenuhi kebutuhan pegawai, hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi mempunyai perhatian terhadap pegawainya.

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Perdagangan dengan alasan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada kantor dinas perdagangan
2. Untuk mengetahui tingkat kompensasi pada kantor dinas perdagangan
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan.

Berdasarkan masalah yang ingin di teliti sekiranya ada sedikit gambaran bahwa kompensasi yang di dapatkan pegawai di kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar mampu mempengaruhi kinerja pegawai, dan lebih termotivasi untuk menjalankan tugasnya sebagai pegawai di kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.

Kegiatan penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasikan kompensasi dan kinerja, serta mengetahui pengaruh pemberian kompensasi tersebut terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar, maka dari itu penulis mengangkat judul : “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.’’

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar ? “.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah : Ingin Mengetahui pengaruh kompensasi terhadaap kinerja pegawai Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Manfaat Ilmiah

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

2. Manfaat Praktis

   Sebagai bahan informasi bagi pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar.

3. Manfaat Penulis

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengertian yang erat kaitanya dengan pengolahan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Tidak ada definisi yang sama tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, 4 (empat) defines sebagai perbandingan dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Menurut Hasibuan (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut : Manajemen Sumber Daya adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Menurut Mangkunegara (2013: 2) mengatakan bahwa: Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan. Pemberian balas jasa, pengintegrasian pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Namawi (dalam Watug et al, 2016:829), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi / perusahaan,
4. Simamora (dalam Jacob et al, 2015: 375), menyatakan konsep manajemen sumber daya manusia dapat dideskripsikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolahan individu anggota organisasi atau kelompok.

Dari ke 4 definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, Manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, penggorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia wajib di tetapkan diperusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada pegawai didalam organisasi tersebut.

C. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia juga dibedakan menjadi 4 tujuan, antara lain :

1. Tujuan sosial Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara meningkatan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan. Yang terpenting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Tujuan fungsional Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan pribadi Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

D. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi manajemen SDM, menurut Hasibuan (2013) adalah :

1. Perencanaan (*Human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai program kepegawaian yang baik akan

membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian (*organizing)* adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan *(directing)* adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian *(controlling)* adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpanan atau kesalahan, di adakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situas ilingkungan pekerjaan.

E. Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

“Menurut Flippo (*Principle of Personal Management*) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.”

1. Pentingnya Kompensasi

   Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhikebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhanmenjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Di sinilah sebenarnya letak pentingnya

kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah ata gaji tersebut secara periodic, berarti adanya jaminan" *economic security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
b) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
c) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
d) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *"input"*(syarat-syarat) dan "*output*".

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja. karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

F. Jenis-jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaran, ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompoten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

   Adapun indikator yang secara keseluruhan digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut

   a) Gaji

      Menurut Hasibuan dalam Septawan (2014:7), gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.Jadi gaji

merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang dibayar secaraperiodik kepada karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

b) Upah lembur

Lembur atau sering disebut dengan *overtime* merupakan istilah yang dipakai untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh undang-undang atau peraturan pemerintah dinegara bersangkutan kerja lembur merupakan pekerjaan yang dilakukan diluar hari kerja resmi seperti tercantum dalam pasal 20 Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Lembur atau *overtime* perlu direncanakan dengan baik sehingga tidak merugikan perusahaan, hal ini dikarenakan biaya lembur pasti lebih tinggi dari biaya waktu kerja biasanya.Upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan atas pekerjaan yang dilaksanakan pada waktu kerja lembur. Oleh karena itu, pengetahuan tentang cara menghitung lembur menjadi sangat penting untuk membantu manajemen dalam merencanakan jadwal dan kapasitas produksi yang sesuai dengan anggaran operasional produksi dan untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan dan karyawan.

c) Insentif

Menurut Kadarisman (2012 : 184) menyatakan insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peninkatan produktivitas atau penghematan biaya.

G. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

1. Faktor *Intern* Organisasi

   Faktor *intern* organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

   a) Dana Organisasi

      Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditujukan oleh pegawai. Maka Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi / perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.

   b) Serikat pekerja

      Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

2. Faktor Pribadi Karyawan

   a) Produktivitas kerja

      Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan pegawai pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda.

Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

b) Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya.

c) Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu pegawai untuk meningkatkan pengetahuannya.

d) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan *adminsitratif*. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan

profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan. Sebagai contoh, kebanyakan organisasi / perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan / kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

3. Faktor *Ekstern*

a) Penawaran dan Permintaan kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b) Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah / gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal.

Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c) Kebijaksanaan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja / hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat 3. mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d) Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterim oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organsasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

Adapun faktor yang mempengaruhi menurut Septawan (2014 :9) yaitu:

1) Produktivitas kerja

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material keuntungan non-material. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam

kontribusi terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi pegawai kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2) Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar pegawai sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

3) Kesediaan untuk membayar

Kesediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai.

4) Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasilebih rendah dari pada pegawai yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

5) Organisasi karyawan

Adanya organisasi-organisasi pegawai akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh

kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang. Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga sistem.

6) Perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan).

Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

H. Tahapan Pemberian Kompensasi

Menurut Siagian dalam Septawan (2014: 9) yaitu dalam usaha mengembangkan suatu system imbalan para spesialis dibidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal yaitu :

1. Melakukan analisis pekerjaan

   Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.

2. Melakukan penilaian pekerjaan

   Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.

3. Melakukan survei berbagai sistem imbalan

   Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus keternagakerjaan, kamar dagang dan

pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.

4. Menentukan “harga” setiap pekerjaan

   Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku dipasaran kerja.

5. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

I. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

   Menurut Sedarmayanti (dalam Wijaya dan Irwansyah, 2017 : 129) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

   Mangkunegara (dalam wahyuni, 2017: 132) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Rivai (2014: 410) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Widodo (2015) kinerja adalah tingkatkan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Menurut soeprihanto aspek-aspek kinerja meliputi :

a) Kualitas pekerjaan
b) Kuantitas pekerjaan
c) Kemampuan bekerja sendiri
d) Pemahaman dan pengenalan pekerjaan
e) Kemampuasn meningkatkan persoalan

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

a) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti *(skill).* Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatanya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi jika seorang pemimpin atau pegawai tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja disuatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi.

b) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai adalah :

a) Karakteristik situasi
b) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan
c) Tujuan-tujuan penilaian kinerja
d) Sikap para pegawai dan manajer terhadap evaluasi

4. Manfaat penilaian kinerja pegawai

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja pegawai yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program

pendidikan dan pelatihan, rekruitment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

5. Pengukuran Kinerja pegawai

   Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para pegawai secara obyektif (waktu tertentu) dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja pegawai.

6. Tujuan Pengukuran Kinerja pegawai

   Tujuan mengevaluasi kinerja pegawai dapat dikategorikan atas lima tujuan pokok, yaitu."

   a) Untuk tujuan administrasi pengambilan keputusan promosi dan mutasi, misalnya:
      1) Sebagai dasar pengambilan keputusan promosi dan mutasi.
      2) Untuk menentukan jenis-jenis latihan kerja yang diperlukan.
      3) Sebagai kriteria seleksi dan penempatan pegawai
      4) Sebagai dasar penilaian program latihan dan efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, sistem pengawasan, kondisi kerja dan peralatan.
      5) Sebagai metode pembayaran gaji dan upah.
   b) Tujuan individual *employee development*, yang meliputi:

1) Sebagai alat ukur mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
2) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan kerja yang baik.
3) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja Karyawan sehingga dapat tercapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

J. Tinjauan Empiris

Tinjauan Empiris menjadi salah satu acuan penelitian dalam melakukan penelitian sehungga penulis dapat memperkarya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian yang mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai telah banyak dilakukan. Beberapa peneliti yang pernah melakukan penelitian sebelumnya antara lain :

1. Edi Nugroho (2013) dengan judul "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado", tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Bmkg stasiun Geofisika Manado. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat yang digunakan yaitu Regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu kontribusi pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan Kantor BMKG Stasiun

Geofisika Manado) sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain.

2. Iswatin Khasanah (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan perusahaan”. Sampel yang digunakan adalah perusahaan penghargaan *Best Of the Best* versi majalah forbes 2013. Teknik yang digunakan pada penelitian tersebut adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil pada penelitian tersebut menunjukan kompensasi eksekutif tidak signifikasi terhadap kinerja keuangan perusahaan.
3. Komang Agung Surya Parimana, I Gede Suparta Wisadha (2015) Pengaruh privatisasi, kompensasi manajemen eksekutif, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan. Persamaan dari penelitian ini dengan variabel kompensasi dan kinerja keuangan. Menggunakan sampel 13 perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI tahun 2008-2012. Pada penelitian ini menggunakan kinerja keuangan perusahaan sebagai variabel dependen serta menggunakan privatisasi,kompensasi manajemen eksekutif dan ukuran perusahaan sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian Komang Agung Surya Parimana, I Gede Suparta Wisadha (2015) menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistic deskriptif, uji asumsi klasik , uji autokolerasi, dan uji analisis regresi liniear berganda sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif
4. Risni Fitria, Adam Idris, Aji Ratna Kusuma (2014). “Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pengadilan tinggi agama samarinda”. Persamaan dari Penelitian ini yaitu dari variabel

kinerja karyawan. Perbedaannya Risni Fitria, Adam Idris, Aji Ratna Kusuma (2014) menggunakan analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian ini menggunakan analisis kualitatif.

5. Yuli Suwati (2013) " Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda". Persamaan dari penelitian yaitu kompensasi dan kinerja karyawan. Perbedaanya Yuli Suwati (2013) menggunakan analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian ini menggunakan analisis kualitatif.

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
Edi Nugroho (2013)	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bmkg stasiun Geofisika Manado.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Bmkg stasiun geofisika manado .	Dalam penelitian ini metode yang di gunakan yaitu Regresi Linier Berganda.	Hasil dari penelitian ini yaitu kontribusi pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y(kinerja karyawan kantor Bmkg stasiun Geofisika Manado) sebesar 57,76 % dan sisanya 42,24 % ditentukan oleh variabel lain.
Komang Agung Surya Parimana, I	Pengaruh privatisasi,kompensasi	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis	Dalam penelitian ini metode yang	Hasil dari penelitian ini yaitu hasil dari kinerja

Gede Suparta Wisadha (2015)	manajemen eksekutif, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan.	pengaruh privatisasi, kompensasi manajemen eksekutif, dan ukuran terhadap kinerja keuangan	digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji autokolerasi, dan uji analisis regresi liniear berganda.	tersebut harus dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik perusahaan.
Risni Fitria, Adam Idris, Aji Ratna Kusuma (2014).	Pengaruh Remunerasi, motivasi dan kepuasaan kerja terhadap kinerja pegawai dikantor pengadilan tinggi agama samarinda	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian remunerasi, motivasi dan kepuasaan kerja terhadap kinerja pegawai dikantor pengadilan tinggi agama samarinda baik secara parsial maupun simultan.	Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu analisis regresi liniear berganda.	Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen (remunerasi,motivasi,dan kepuasan kerja) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengadilan tinggi agama samarinda.
Iswatin Khasanah (2015)	Pengaruh kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan perusahaan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan. Kinerja keuangan perusahaan diukur menggunakan Rasio Return On Equity (ROE) sedangkan kompensasi sendiri diprosikan menggunakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada manajemen eksekutif.	Metode ini di gunakan yaitu Regresi Linear sederhana.	Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa kompensasi manajemen eksekutif tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan atau dapat dikatakan kompensasi manajemen eksekutif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.
Yuli Suwati (2013	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas hijau Samarinda.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas hijau samarinda serta mencari variabel mana yang berpengaruh.	Metode ini di gunakan yaitu Regresi linear berganda.	Hasil dari penelitiaan adalah analisis menggunakan SPSS versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

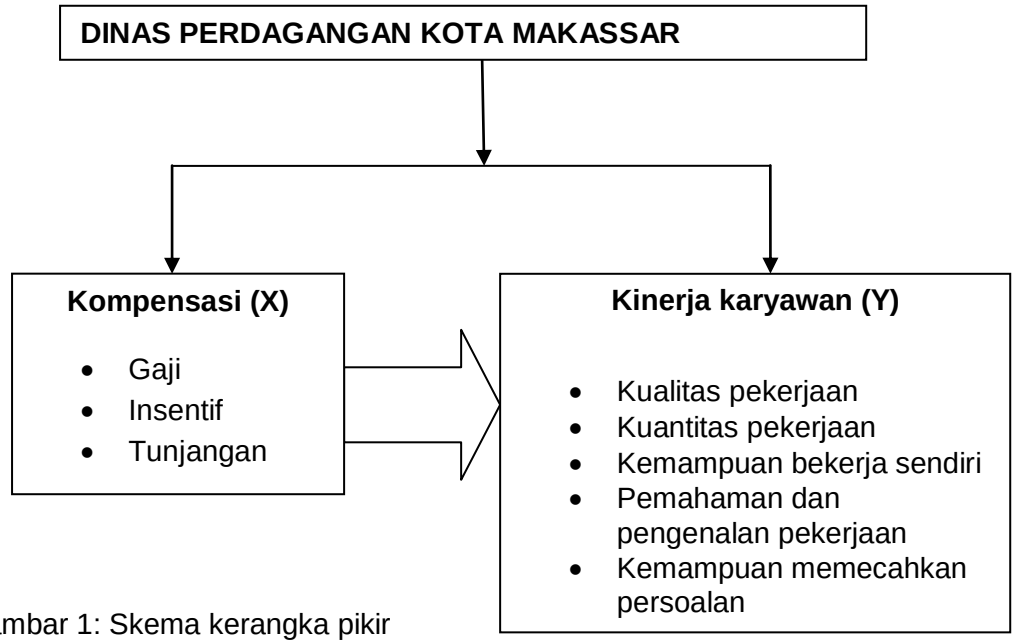
K. Kerangka Pikir

Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar memiliki sasaran visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai sasaranya, kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar menerapkan berbagai jenis kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar kepada pegawainya. Serta cara untuk meningkatkan kualitas pegawai untuk pertumbuhan kantor. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Dengan kompensasi yang baik maka kantor DISDAG kota Makassar akan mendorong dan memotivasi pegawainya untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individual, factor psikologis, dan factor organisasi.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema kerangka pikir berikut.



Gambar 1: Skema kerangka pikir

L. Hipotesis

Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2014 : 13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut : " Metode Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas perdagangan kota Makassar Jl. Rappocini Makassar, dan dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan dari bulan April Hingga Juni 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

1. Variabel

   Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah Kompensasi (X), dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Defenisi operasioanal variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Pengukuran

Jenis alat ukur digunakan untuk memperoleh data pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar adalah dengan menggunakan angket atau kuisioner yang bertujuan untuk memperoleh responden tentang yang mereka alami dan ketahuinya.

Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian yaitu :

Tabel 2.2 skor pilihan jawaban responden

No	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangat setuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(RR) = Ragu-ragu	3
4	(TS) = Tidak setuju	2
5	(STS) = Sangat tidak setuju	1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menemukan populasi. Menurut Sugiyono (2014 : 115) bahwa: ‘’Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya’’. Populasi dalam penelitian ini adalah subyek yang berkaitan dengan penelitian ini yang dilakukan pada pegawai dan honorer di Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar dan jumlah populasi 40

2. Sampel

   Menurut Sugiyono (2014 : 116) ‘’Sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut’’. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 40 Pegawai. Sampel jenuh

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah :

1. Kuesioner .

   Menurut sugiono (2014:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efesien apabila peneliti tahu denga siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

2. Teknik Pengamatan / Observasi

   Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013 : 145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3. Studi Pustaka

   Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah, jurnal-jurnal, dan media lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Intsrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014 : 102). Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliable. Untuk mengetahui validitas dan rehabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atau kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliable, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner).

1. Uji validitas

   Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid (sugiyono, 2014 : 126). Untuk

itu kuesioner bisa dikatakan apabila indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30.

2. Uji reliabilitas

   Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran reliabilitas diukur *cronbch'sAlpha.*

G. Analisis Data

Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah di ajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut.

1. Statistik Deskriptif

   Menurut Sugiyono, 2014 : 147 . Metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang sudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis ang diolah dengan program SPSS for Windows, yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

   Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara varabel bebas(x) yaitu kompensasi dan variabel terikat (y) yaitu kinerja pegawai

Persamaan umum regresi linier sederhana antara lain.

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = kinerja Pegawai

X = kompensasi

b = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

a = Konstanta

BAB IV

GAMBAR UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar

Dinas Perdagangan Kota Makassar melakukan revisi dokmen Rencana Strategis (Renstra) pada Tahun 2017 dengan beberapa pertimbangan. Pertama, dokumen (RPJMD) Kota Makassar Tahun 2014-2019 mengalami beberapa penyesuaian yang berarti juga harus diikuti dengan revisi Renstra SKPD yang terkait. Penyesuaian tersebut pertama disebabkan oleh implementasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mana ada beberapa kewenangan yang tadinya berada pada Pemerintah Kabupaten / Kota beralih menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi dan sebaliknya. Kedua, sebagai tindak lanjut atas penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dimana terjadi perubahan struktur organisasi di Dinas Perdagangan Kota Makassar. Revisi Renstra ini akan menyelaraskan program, kegiatan dan indicator kinerjanya masing-masing.

Rencana Strategis merupakan suatu proses berkelanjutan untuk memperbaiki kinerja *(performance*) sebuah kelompok, komunitas atau organisasi akibat situasi kritis atau konflik yang

Dialaminya dengan mengembangkan visi, tujuan, cara atau metode untuk mencapainya. Memperbaiki sebuah tataan yang telah rapuh akibat konflik sosial yang berkepanjangan atau berbagai gejolak akibat perebutan kekuatan kekuasaan, membutuhkan suatu rencana yang memandang perubahan yang lebih baik, positif dan berkelanjutan .

Tuntutan dan kebutuhan untuk perubahan dituangkan dalam bentuk rencana strategis sebagai arah, kebijakan dan panduan bagi pemangku kepentingan untuk mewujudkannya. Dalam proses rencana strategis ditentukan arah, tujuan, nilai-nilai dan keadaan komunitas, serta mengembangkan pendekatan pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan konsisten memfokuskan perhatian pada visi dan tujuan lebih spesifik, rencana strategis menjadi alat untuk merespon atau tanggap terhadap perubahan lingkungan.

Peningkatan Kinerja Pemerintah Daerah menjadi isu penting seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat dan kompleksitas permasalahan yang harus ditangani. Salah sate aspek penting dalam upaya peningkatan kinerja Pemerintah Daerah adalah melalui kebijakan makro dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kota Makassar yang mengacu pada Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 13 Tahun 2006 tentang Rencana Pembanguan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Makassar Tahun 2005 – 2025 dan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah

Daerah (RPJMD) Kota Makassar Tahun 2014 - 2019 yang harus diaplikasikan dan diimplementasikan ke dalam Visi dan Misi Dinas Perdagangan Kota Makassar sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi serta kewenangan sebagai salah satu SKPD yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan daerah Nomor 7 tahun 2013 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat daerah Kota Makassar.

Dengan menuangkan dalam bentuk Rencana Strategis yang memuat Visi , Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai tugas dan fungsi Satuan kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Dalam implementasinya Dinas Perdagangan Kota Makassar sebagai lembaga teknis yang mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi dalam melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di Bidang Perdagangan dan Perindustrian yang memiliki tugas dan fungsi merumuskan kebijakan teknis dan operasional dibidang perdagangan dan perindustrian. Harus memiliki dokumen yang akurat dan implementatif sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dan arahan untuk mengembangkan dan menjalankan fungsi dan peranannya dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat.

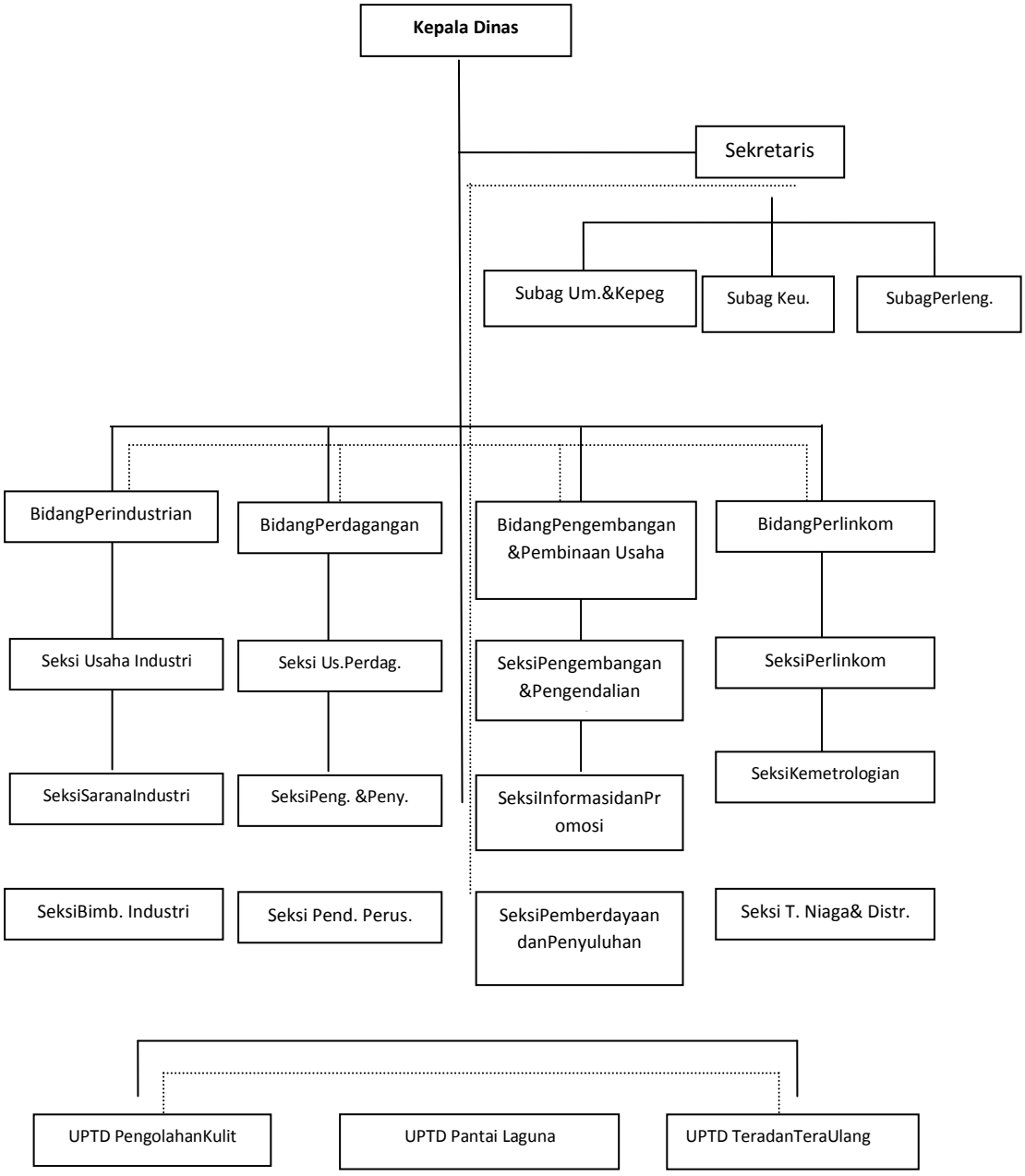
Renstra merupakan komitmen Dinas Perdagangan Kota Makassar yang digunakan sebagai tolak ukur dan alat bantu bagi perumusan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan khususnya dalam

kebijakan makro dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya dalam pengembangan atau pelayanan dibidang perdagangan dan perindustrian Kota Makassar serta sebagai pedoman dan acuan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja sesuai dengan kewenangan, tugas pokok dan fungsi Dinas Perdagangan Kota Makassar dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang di miliki, serta peluang dan ancaman yang di hadapi dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi.

B. Struktur Organisasi Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar

Struktur organisasi kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar dapat dilihat pada gambar dibawahini :

Gambar 2.2 . Struktur organisasi kantor DISDAG kota makassar



Sumber : Bagian umum kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar

Struktur organisasi merupakan hal penting dalam kantor yang menggambarkan hubungan wewenang antara atasan dan bawahan. Masing – masing fungsi memiliki wewenang dan tanggung jawab

yang melekat sesuai dengan ruang lingkup pekerjaanya agar tujuan dan sasaran dapat tercapai melalui efisiensi dan efektivitas kerja.

Uraian jabatan instansi di kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar adalah sebagai berikut :

a. Kepala Dinas
b. Sekretariat, terdiri atas :
    1) Subbagian Perencanaan dan Pelaporan
    2) Subbagian Keuangan
    3) Subbagian Umum dan Kepegawaian;
c. Bidang Usaha Perdagangan, terdiri atas :
    1) Seksi Pengembangan dan Pembinaan Usaha Sarana dan Perdagangan
    2) Seksi Pengawasan dan Pengendalian Usaha Sarana dan Perdagangan
    3) Seksi Informasi Promosi dan Pemasaran Jasa Perdagangan.
d. Bidang Pengawasan dan Penindakan Pelanggaran Perdagangan dan Perindustrian, terdiri atas :
    1) Seksi Pengkajian Pelanggaran Hukum Perdagangan Perindustrian
    2) Seksi Penindakan Pelanggaran Perdagangan
    3) Seksi Penindakan Pelanggaran Perindustrian.
e. Bidang Perlindungan Konsumen dan Kemetrologian, terdiri atas :
    1) Seksi Perlindungan Konsumen
    2) Seksi Pengawasan Kemetrologian

3) Seksi Tertib Niaga dan Distribusi .

f. Bidang Perindustrian, terdiri atas :

1) Seksi Pengembangan dan Pembinaan Usaha, Sarana Industri Menengah dan Besar

2) Seksi Pembinaan dan Peningkatan Industri Lorong

3) Seksi Informasi, Promosi dan Pemasaran Produk Industri.

g. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) terdiri atas :

1) UPTD Tera Dan Tera Ulang

2) UPTD Kulit

3) UPTD Pedagang Kaki Lima (PK5)

C. Visi dan Misi kantor Dinas Perdagangan Kota Maksaar

1. Visi : Terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui pengembangan Perindustrian dan Perdagangan yang berwawasan lingkungan guna Mewujudkan Kota Dunia
2. Misi : Menguatkan tata niaga yang sehat bagi kelompok masyarakat perindustrian dan perdagangan dalam bentuk pemberian pengetahuan dan kemampuan manajemen melalui pendidikan dan pelatihan yang berkualitas.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Untuk memudahkan penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar yang berjumlah 40 orang. Kemudian cara pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Dimana sampel ditentukan dengan mengambil sebagian dari jumlah populasi yang ada

Dalam hubungan dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan golongan/jabatan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Karateristik Responden menurut jenis kelamin

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita.Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita.

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 2.3

Karateristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase(%)
1.	Laki- laki	21	52.5
2.	Perempuan	19	47,5
	Total	40	100

Sumber: hasil olahan data primer, 2018

Semua tabel 2.3 yakni karateristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 21 orang (52,5%) dan wanita sebanyak 19 orang (47,5%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada kantor Dinas Perdagangan kota Makassar adalah Pria

2. Karateristik Responden menurut Usia

Karateristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun. 36-40 tahun, dan usia diatas 45 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 2.4

Karateristik Responden Berdasarkan Usia.

No	Kategori	Jumlah Responden Usia	Presentase (%)
1.	21-25	15	37,5
2.	26-30	13	32,5
3.	31-35	12	30
	Total	40	100

Sumber : Hasil olahan data primer,2018

Tabel diatas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 21-25 tahun yakni sebanyak 15 orang (37,5%), kemudian disusul responden yang berusia 26-30 tahun dengan jumlah responden 13 orang (32,5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada kantor Dinas Perdagangan kota Makassar adalah berusia antara 21-25 tahun.

3. Karateristik Responden Menurut jenis Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir pegawai dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni, SMA, D3, S1, dan S2. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.5

Karateristik Responden menurut jenis pendidikan

No	Kategori	Jumlah Responden Usia	Presentase (%)
1.	SMA	3	7,5
2.	S1	28	70
3.	S2	9	22,5
4.	S3	0	0
	Total	40	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar dalah sarjana (S1), yakni sebanyak 28 (70%) sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar adalah Sarjana.

4. Karateristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karateristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden terhadap kantor atau perusahaan tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat pada melalui tabel dibawah ini :

Tabel 2.6

Karateristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Kategori	Jumlah Responden Usia	Presentase (%)
1.	1 – 5 tahun	25	62,5
2.	6-10 tahun	15	32,5
	Total	40	100

Sumber : hasil olahan data primer, 2018

Dari data diatas, terlihat bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 1 – 5 tahun yakni sebanyak 25 orang atau (62,5%) , sehingga dapat di simpulkan rata – rata karyawan bekerja pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar adalah memiliki masa kerja antara 1 – 5 tahun.

B. Deskripsi Variabel

Peranan pegawai dalam pengolaan suatu kantor berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi pegawai

yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu kantor, maka segala aktivitas kantor tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka salah satu yang perlu diperhatikan oleh kantor atau perusahaan adalah mengenai masalah jaminan kompensasi yang harus dilakukan oleh setiap pegawai dalam mencapai prestasi kerja atau kinerja pegawai. Hal ini dapat di pahami jika jaminan kompensasi memadai, maka akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Untuk jaminan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar yang dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Deskripsi variabel kompensasi.

   Pentingya pegawai dalam penanganan setiap pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas pada suatu organisasi, maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh kantor kepada pegawai sebagai hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan selama ini. Adapun persepsi jawaban responden mengenai jaminan kompensasi dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2.7

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban Responden					
		SS	%	S	%	RR	%
1.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup	6	15,0	31	77,5	3	7,5
2.	Gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima pegawai lainnya	8	20,0	28	70,0	4	10,0
3.	Tunjangan yang diberikan kantor sudah sesuai dengan jabatan yang saya miliki	9	22,5	28	70,0	3	7,5
4.	Insentif yang diberikan selama ini sesuai dengan prestasi	7	17,5	32	80,0	1	2,5
5.	Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai	10	25,0	26	65,0	4	10,0

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan maka dari 40 orang responden yang diteliti, pertanyaan gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 31 orang (77,5%), gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima pegawai lainnya, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 28 orang (70,0%), tunjangan yang diberikan kantor sudah sesuai dengan jabatan yang saya miliki, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 28 orang (70,0%), insentif

yang diberikan selama ini sesuai dengan prestasi, maka rata-rata responden memberikan setuju dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (80,0%), sedangkan tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 26 orang (65,0 %)

2. Deskripsi kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itulah dalam menunjang pencapaian kinerja, maka perlu ditunjang oleh adanya upaya setiap perusahaan dengan memperhatikan jaminan kompensasi setiap pegawai tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan persepsi atau jawaban responden mengenai kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut in :

Tabel 2.8

Deskripsi tanggapan responden mengenai kinerja pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban Responden							
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%
1.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target.	8	20,0	26	65,0	6	15,0	0	0
2.	Saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap kantor	8	20,0	29	72,5	3	7,5	0	0
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.	8	20,0	23	57,5	9	22,5	0	0
4.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan	9	22,5	30	75,0	1	2,5	0	0
5.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	14	35,0	22	55,0	4	10,0	0	0
6.	.Promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbaik pada kantor	8	20,0	22	55,0	7	17,5	3	7,5

Sumber: Lampiran SPSS

Deskripsi jawaban responden mengenai kinerja pegawai, dengan pernyataan bahwa saya salalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni 26 orang (65,0%), saya menyelesaikan tugas karena saya memiliki tanggung jawab terhadap kantor, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 29 orang atau 72,5 %, saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju sebesar 23 orang atau 57,5 %, saya dapat bekerja sama dengan semua pegawai dan atasan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 30 orang atau 75,0 %, saya selalu hadir tepat waktu

sesuai jadwal ditentukan sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 30 orang atau 75,0 %,,promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbik pada kantor, sebagian besar responden menjawab netral yakni sebanya 22 orang atau 55,0%. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 22 orang atau 55,0 %.

C. Uji Instrumen Data

Uji instrument penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid (sugiyono, 2014 : 126). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan apabila indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30. Dengan demikian maka dapat disajikan hasil ujian validitas atas kompensai dan kinerja pegawai dengan menggunakan spss versi 22 yang dapat pada tabel sebagai berikut : hasil uji validitas atas kompensasi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 2.9

Hasil Uji Validitas atas Kompensasi

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X.1	0,637	0,312	Valid
X.2	0,739	0,312	Valid
X.3	0,800	0,312	Valid
X.4	0,776	0,312	Valid
X.5	0,713	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 2.9 yakni uji validitas atas kompensasi , maka dari 5 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sudah sah (Valid) , sebab kelima item pernyataan memiliki korelasi yang sudah diatas dari 0,312.

Kemudian uji validitas terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 3.0

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y.1	0,781	0,312	Valid
Y.2	0,802	0,312	Valid
Y.3	0,743	0,312	Valid
Y.4	0,716	0,312	Valid
Y.5	0,666	0,312	Valid
Y.6	0,630	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas atas kinerja pegawai dengan 6 item pernyataan yang diajukan, maka terlihat bahwa keenam item pernyataan tersebut sudah valid atau sah karena *total correlation* diatas dari 0,312.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menggunakan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan Reliabilitas diukur dngan *cronbach's* Alpha. Menurut Ghozali (2009) instrument penelitian dikatakan reliable jika *cronbach's* Alpha > 0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai *cronbach's* Alpha .0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rstandar	Keterangan
Kompensasi (X)	0,780	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,796	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS 22

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai *cronbach's* Alpha 0,780 dan kinerja pegawai memiliki nilai *cronbach's* Alpha 0,796 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner kompensasi dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur

.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pegaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X = kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 3.2

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,051	4,643		4,103	,000
	Kompensasi	,263	,224	,187	1,173	,248

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 22

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh kompensai terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Konstanta regresi: 19,051

Konstanta variabel Kompensasi (X): 0,263

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah:

Y = 19,051 + 0,263X

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai konstanta 19,051, artinya kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar 19,051 satuan, dengan ini asumsi kompensasi dalam keadaan konstan / tetap. Nilai koefisien regresiKompensasi (X) 0,263, artinya jika kompensasi meningkat maka pengaruhnya terhadap kinerja pegawai meningkat sebesar 0,263.

D. Pembahasan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data dari setiap instrument penlitian, maka dapat dilakukan analisis regresi linear sederhana mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, dimana dalam melakukan pengujian penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana, dengan menggunakan program SPSS relase 22 yang dapat dilihat pada tabel 3.2

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meninggkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan warsidi (2014) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Malayu S.P Hasibuan (2002) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka turn-over. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap professional dengan

bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.
2. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan,
3. Dalam penelitian ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSP relase 22, uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi Y= 19,051 + 0,263 X jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pada bapak Gubernur faktor kompensasi masih perlu meninggkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada pegawai, khususnya pemberian tunjangan kinerja yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jabatan pegawai, sehingga pegawai akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disarankan kepada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar agar lebih mendorong pegawai untuk taat dan patuh pada peraturan pemerintah yang berlaku, sehingga kinerja pegawai juga akan mudah meningkat dan dapat tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian lebih mendalam tentang kompensasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Bangun,Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta: Erlangga

Eko Widodo Suparno. 2015. *Manajemen pengembangan sumber Daya manusia*. Yogyakarta : pustaka belajar

Fitriani Risni, Adam Idris, Aji Ratna Kusuma (2014). Pengaruh Ramunerasi,motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dikantor pengadilan tinggi agama samarinda : *Jurnal Administrative Reform,* (online), vol 2, No 3, (http://ejournal.ar.mian.fisip-unmul.ac.id) diaskses 16 maret 2018

Hasibuan Melayu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Handoko dalam Septawan dkk 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia.*Yogyakarta : BPFE.

Hartatik, Indah P. (2014) *Buku Praktis mengembangkan SDM cetakan pertama*. Jogjakarta :Laksana.

Khasanah Iswatin (2015) dengan judul pengaruh kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan perusahaan : *jurnal Akuntansi Unesa,(*online) Vol 3, No 2,(http://ejournalmahasiswa.unesa.acid) diakses 16 maret 2018

M . Kadarisman (2012). *Manajemen Kompensasi.* Jakarta : Raja Grafindo Persada

Nugroho Edi,(2013). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado: *jurnal manajemen dan bisnis,*(online),Vol1,No1(http://ejournal.unima.ac.id/index.php/jmb/article/view.249) diakses 16 maret 2018

Sofyandi Herman (2013) *manajemen Sumber daya manusia (pertamaed, Vol. cetalkan Pertama)* Yogyakarta Graha ilmu

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta

KUESIONER PENELITIAN

A. Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya Asmayana , mahasiswi program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar ", dengan melakukan penelitian pada kantor Dinas Perdagangan kota Makassar.

Saya memohon kepada Anda untuk menjawab pernyataan-pernyataan berikut dengan memilih salah satu pilihan yang disediakan. Jawaban Anda tidak akan dinilai benar atau salah. Karena itu, Anda diharapkan menjawab dengan sungguh-sungguh dan jujur. Atas jawaban yang Anda berikan saya haturkan terima kasih.

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah baik-baik setiap pertanyaan/pernyataan yang disertai pilihan jawaban yang tersedia.
2. Pilihlah pilihan jawaban yang menurut anda sesuai dengan pikiran dan pengalaman Anda, kemudian lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat di tempat yang telah disediakan disebelah kanan.
3. Jangan terpengaruh oleh jawaban atau pendapat teman Anda, karena kuesioner ini bersifat rahasia pribadi.
4. Jawaban Anda kami jamin kerahasiaannya.

0	0	1

C. Identitas responden

Mohon dijawab dengan memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang memang menggambarkan profil Saudara/i responden.

a. Nama Responden : ..... (Boleh dirahasiakan)

b. Usia anda saat ini :
- ☐ 21 -25 Tahun
- ☐ 26 - 30 Tahun
- ☐ 31 - 35 Tahun
- ☐ 36 - 40 Tahun
- ☐ Di atas 45 Tahun

c. Jenis Kelamin :
- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

d. Pendidikan Terakhir :
- ☐ SMA
- ☐ S1
- ☐ S2
- ☐ S3

e. Jabatan : …….

f. Lama bekerja :
- ☐ < 1 tahun
- ☐ 1-5 tahun
- ☐ 6 - 10 tahun
- ☐ > 10 tahun

0	0	1

D. Pertanyaan

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

Kompensasi (X)
1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Ragu-ragu (RR) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)

	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan Hidup	1	2	3	4	5
2.	Gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima karyawan lainnya	1	2	3	4	5
3.	Tunjangan yang diberikan kantor sudah sesuai dengan jabatan yang dimiliki	1	2	3	4	5
4.	Insentif yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan prestasi	1	2	3	4	5
5.	Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan	1	2	3	4	5

Kinerja Pegawai (Y)
1.Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Ragu-ragu (RR) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)

	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target	1	2	3	4	5
2.	Saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap kantor.	1	2	3	4	5
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.	1	2	3	4	5
4.	Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan	1	2	3	4	5
5.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	1	2	3	4	5
6.	Promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbaik pada kantor	1	2	3	4	5

LAMPIRAN : TABULASI DATA KUESIONER

No	Kompensasi (x)					
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	Total X
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	5	23
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	3	3	4	4	4	18
12	4	3	3	4	4	18
13	5	4	3	3	3	18
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	5	4	21
16	5	5	5	5	5	25
17	4	5	5	5	5	24
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	5	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	5	4	4	3	20

23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	5	21
25	4	4	4	4	4	20
26	4	5	4	4	4	21
27	4	4	3	4	4	19
28	4	4	4	4	3	19
29	4	3	4	4	5	20
30	4	5	5	4	5	23
31	4	4	4	4	4	20
32	5	4	5	5	4	23
33	4	4	4	4	5	21
34	4	4	5	4	4	21
35	4	4	4	4	3	19
36	4	4	4	4	4	20
37	3	3	4	4	4	18
38	4	4	4	4	4	20
39	5	5	5	5	5	25
40	3	4	4	4	4	19

No	Kinerja Pegawai (Y)						
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Total Y
1	5	5	5	5	5	4	29
2	3	4	3	4	5	4	23
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	4	5	29
5	4	4	4	4	4	3	23
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	5	4	4	25
9	4	4	4	4	4	2	22
10	4	4	4	4	4	4	24
11	3	4	4	4	3	2	20
12	4	4	4	4	4	3	23
13	4	3	4	4	5	3	23
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	3	3	22
16	4	4	4	4	5	5	26
17	4	4	4	4	5	4	25
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	5	4	5	3	25
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	3	4	4	2	21
22	5	5	5	5	5	4	29
23	4	4	3	5	4	4	24
24	5	5	5	5	5	4	29
25	4	5	5	4	5	5	28

26	4	4	4	4	4	4	24
27	3	4	3	4	4	4	22
28	5	4	3	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	3	3	22
31	4	4	3	3	5	4	23
32	3	4	3	4	4	4	22
33	4	4	4	4	4	5	25
34	4	4	4	4	5	5	26
35	4	4	3	4	4	4	23
36	4	4	4	4	3	3	22
37	3	3	3	4	4	4	21
38	3	3	4	4	4	5	23
39	4	4	4	4	4	4	24
40	5	5	4	5	5	4	28

LAMPIRAN 4 : HASIL OLAH DATA SPSS

Frequency Table

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	21	52,5	52,5	52,5
	PEREMPUAN	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	15	37,5	37,5	37,5
	26-30	13	32,5	32,5	70,0
	31-35	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	7,5	7,5	7,5
	S1	28	70,0	70,0	77,5
	S2	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

LAMA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	25	62,5	62,5	62,5
	6-10 TAHUN	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kompensasi (X)

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	7,5	7,5	7,5
	S	31	77,5	77,5	85,0
	SS	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	10,0	10,0	10,0
	S	28	70,0	70,0	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	7,5	7,5	7,5
	S	28	70,0	70,0	77,5
	SS	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2,5	2,5	2,5
	S	32	80,0	80,0	82,5
	SS	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	10,0	10,0	10,0
	S	26	65,0	65,0	75,0
	SS	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	15,0	15,0	15,0
	S	26	65,0	65,0	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	7,5	7,5	7,5
	S	29	72,5	72,5	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	9	22,5	22,5	22,5
	S	23	57,5	57,5	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2,5	2,5	2,5
	S	30	75,0	75,0	77,5
	SS	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	10,0	10,0	10,0
	S	22	55,0	55,0	65,0
	SS	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7,5	7,5	7,5
	RR	7	17,5	17,5	25,0
	S	22	55,0	55,0	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Correlations

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	TOYAL_X
X.1	Pearson Correlation	1	,565**	,258	,323*	,238	,637**
	Sig. (2-tailed)		,000	,107	,042	,139	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X.2	Pearson Correlation	,565**	1	,476**	,375*	,276	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,017	,085	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X.3	Pearson Correlation	,258	,476**	1	,687**	,506**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,107	,002		,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X.4	Pearson Correlation	,323*	,375*	,687**	1	,529**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,042	,017	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X.5	Pearson Correlation	,238	,276	,506**	,529**	1	,713**
	Sig. (2-tailed)	,139	,085	,001	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL KOMPENSASI	Pearson Correlation	,637**	,739**	,800**	,776**	,713**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,729**	,589**	,611**	,375*	,222	,781**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,017	,169	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	,729**	1	,612**	,643**	,375*	,280	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,017	,081	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	,589**	,612**	1	,519**	,324*	,230	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,042	,153	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	,611**	,643**	,519**	1	,263	,269	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,101	,094	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	,375*	,375*	,324*	,263	1	,457**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,017	,017	,042	,101		,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	,222	,280	,230	,269	,457**	1	,630**
	Sig. (2-tailed)	,169	,081	,153	,094	,003		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,781**	,802**	,743**	,716**	,666**	,630**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliabilitas Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,780	,786	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4,0750	,47434	40
X2	4,1000	,54538	40
X3	4,1500	,53349	40
X4	4,1500	,42667	40
X5	4,1500	,57957	40

Inter-Item Correlation Matrix

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	1,000	,565	,258	,323	,238
X2	,565	1,000	,476	,375	,276
X3	,258	,476	1,000	,687	,506
X4	,323	,375	,687	1,000	,529
X5	,238	,276	,506	,529	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	16,5500	2,613	,446	,349	,772
X2	16,5250	2,307	,554	,437	,739
X3	16,4750	2,204	,652	,559	,704
X4	16,4750	2,461	,657	,532	,714
X5	16,4750	2,307	,500	,322	,762

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,6250	3,522	1,87682	5

Reliabilitas Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,796	,821	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,0500	,59700	40
Y2	4,1250	,51578	40
Y3	3,9750	,65974	40
Y4	4,2000	,46410	40
Y5	4,2500	,63043	40
Y6	3,8750	,82236	40

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	1,000	,729	,589	,611	,375	,222
Y2	,729	1,000	,612	,643	,375	,280
Y3	,589	,612	1,000	,519	,324	,230
Y4	,611	,643	,519	1,000	,263	,269
Y5	,375	,375	,324	,263	1,000	,457
Y6	,222	,280	,230	,269	,457	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20,4250	4,866	,665	,597	,739
Y2	20,3500	5,054	,713	,629	,735
Y3	20,5000	4,821	,593	,436	,754
Y4	20,2750	5,435	,611	,477	,760
Y5	20,2250	5,153	,497	,302	,777
Y6	20,6000	4,913	,380	,238	,825

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,4750	6,974	2,64078	6

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOYAL_X[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,187[a]	,035	,010	2,628

a. Predictors: (Constant), TOTAL KOMPENSASI

b. Dependent Variable: TOTAL KINERJA PEGAWAI

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,500	1	9,500	1,375	,248[b]
	Residual	262,475	38	6,907		
	Total	271,975	39			

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), TOTAL KOMPENSASI

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,051	4,643		4,103	,000
	TOYAL_X	,263	,224	,187	1,173	,248

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA PEGAWAI

HASIL UJI VALIDITAS

Variabel X

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X.1	0,637	0,312	Valid
X.2	0,739	0,312	Valid
X.3	0,800	0,312	Valid
X.4	0,776	0,312	Valid
X.5	0,713	0,312	Valid

HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Y

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y.1	0,781	0,312	Valid
Y.2	0,802	0,312	Valid
Y.3	0,743	0,312	Valid
Y.4	0,716	0,312	Valid
Y.5	0,666	0,312	Valid
Y.6	0,630	0,312	Valid

PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PERDAGANGAN

Jalan Rappocini Raya No. 219 Makassar
Telepon : +62411-453325 Fax. +62411-432029
Email: disdagmakassar@gmail.com HomePage: www.makassarkota.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1024 /Disdag/ VI /2018

Berdasarkan surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik No : 070 /1240 – II/BKBP/V/2018 Perihal Izin Penelitian. Maka dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: ASMAYANA
NIM / Jurusan	: 105720502214/ Manajemen
Universitas	: UNISMUH
Judul	: Pegawai Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.

Telah melakukan penelitian / pendataan Pada Dinas Perdagangan Kota Makassar, untuk Penyusunan Tesis.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 05 Juni 2018

Am, Kepala Dinas
Sekretaris

PEMERINTAH KOTA MAKASSAR DINAS PERDAGANGAN

Drs. A. Momang Tisi, MM
Pangkat : Pembina Tk.I
NIP. 196201151 99103 1 005

RIWAYAT HIDUP

ASMAYANA. Lahir di Selayar Kecamatan Benteng Kabupaten Selayar, pada tanggal 04 September 1996, penulis adalah anak keempat dari Enam bersaudara, buah hati dari ayahanda Jumadin dan ibunda Sunarti. Penulis mulai memasuki jenjang pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2002 di SDN Wolowaru 3 dan tamat pada tahun 2008. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menegah Pertama di SMPN 1 Wolowaru, Kabupaten ENDE dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun 2011, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menegah Atas di SMAN 1 Wolowaru, Kabupaten ENDE dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan kuliah pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar Program Strata Satu (S1) melalui Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB).