

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**SKRIPSI**



**OLEH :  
FILA RAHMADIAH  
105721132419**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2023**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN :**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh :**

**FILA RAHMADIAH**  
**NIM: 105721132419**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*

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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap**

**(Q.S Al Insyirah:6-8)**

**“ketika aku melibatkan allah dalam setiap impianku, dengan penuh keikhlasan dan keyakinan, aku percaya tidak ada yang tidak mungkin untuk diraih”**

### **PERSEMBAHAN**

**Puji Syukur Kepada Allah Swt Atas ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.**

**Alhamdulillah rabbil'alamin**

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

### **PESAN DAN KESAN**

**Saat ini saya mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah mendidik saya hingga saat ini, terutama untuk kedua orang tua saya yang telah melahirkan dan membesarkan saya sampai pada saat saya bisa berdiri disini dimana tempat yang membuat saya bahagia, terimakasih pula kepada bapak/ibu serta orang-orang yang saya sayangi atas dukungan dan support selama saya masih berkuliah.**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telf. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN


Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan  
Nama Mahasiswa : Fia Fahmiqul  
No. Stambuk/NIM : 105721132419  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diseleksi, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 November 2023 di program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Makassar, 20 Agustus 2023

Mengetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


  
Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.  
NIDN: 090728401

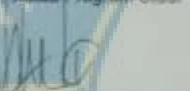
  
Ir. Muhammad Akib, M.M.  
NIDN: 0014106010

Mengestahui

Dekan

Ketua Program Studi

  
Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM: 0902116603

  
Nasrullah, S.E., M.M.  
NBM: 1151132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

#### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Fila Rahmadiah, Nim: 105721132419 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0015/SK-Y/61201/091004/2023 M, Tanggal 1 Jumadil Awal 1445 H/16 Mei 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 1 Jumadil Awal 1445 H  
14 November 2023 M

#### PANITIA UJIAN

- |                   |   |
|-------------------|---|
| 1. Pengawas Utama | Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag<br>(Rektor Unismuh Makassar)   |
| 2. Ketua          | Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si<br>(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)   |
| 3. Sekretaris     | Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.<br>(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)                                  |
| 4. Penguji        | 1. Ghafarrah, S.E., M.Si<br>2. Muhammad Nur Abd., S.E., M.M<br>3. Aulia, S.IP., M.Si.M<br>4. Nurlina, S.E., M.M |

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fila Rahmadiyah  
No Stambuk/ NIM : 105721132419  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja  
Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sulawesi  
Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 14 November 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Fila Rahmadiyah  
NIM: 105721132419

Diketahui Oleh :

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.  
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M  
NBM: 1151132



**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fila Rahmadiah

Nim : 105721132419

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya setuju untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar hak **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:


**Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas  
Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan**

Berserta bea-angkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/cetakan, mengedit dalam bentuk database, menyalin dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 14 November 2023

Yang Membuat Pernyataan

  
Fila Rahmadiah

NIM. 105721132419

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarganya, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "***Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.***"

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Marodding dan Ibu Norma yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudariku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan



yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ir. Muhammad Akib., M.M selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak Dr. Agus Salim HR, SE.,MM. Selaku Penasehat Akademik
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan- rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Kepala Dinas dan Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.

11. Terima Kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

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

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

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

Makassar, Oktober 2023

Fila Rahmadiyah

## ABSTRAK

**FILA RAHMADIAH. 2023. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Samsul Rizal Dan Muhammad Akib.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 responden yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan uji t (Uji Parsial) yang diolah dengan menggunakan perhitungan statistik melalui *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan lebih giat dan bersemangat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

**Kata Kunci : Kompensasi , Produktivitas Kerja**

## ABSTRACT

***FILA RAHMADIAH. 2023. The Influence of Compensation on Employee Work Productivity at the Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan . Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business. University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Samsul Rizal And Muhammad Akib.***

*This study aims to determine and analyze the effect of compensation on employee work productivity at the Office of Cooperatives and UKM of South Sulawesi Province. The type of research used in this study is a quantitative approach. The population in this study were employees of the South Sulawesi Province Cooperative and UKM Office. The sample used in this study was 78 respondents who were taken using the saturated sample technique. The data analysis technique used to test the hypothesis is simple linear regression analysis and t test (Partial Test) which is processed using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee work productivity, the greater the compensation given to employees, the more active and enthusiastic employees will be in increasing work productivity.*

***Keywords: Compensation, Work Productivity***

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II. TINJAUAN TEORI</b> .....	<b>6</b>
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Kompensasi .....	6
2. Produktivitas Kerja .....	13
B. Penelitian Terdahulu .....	19

C. Kerangka Pikir.....	22
D. Hipotesis .....	23
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	25
C. Jenis Dan Sumber Data.....	25
D. Populasi Dan Sampel.....	26
E. Metode Pengumpulan Data.....	27
F. Definisi Operasional Variabel.....	27
G. Metode Analisis Data .....	28
H. Uji Hipotesis.....	31
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	33
B. Hasil Penelitian .....	38
C. Pembahasan.....	50
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>53</b>
A. Kesimpulan .....	53
B. Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>56</b>



## DAFTAR TABEL

2.1. Penelitian Terdahulu .....	19
3.1. Definisi Operasional Variabel .....	26
3.2. Pengukuran Variabel .....	27
4.1. Jenis Kelamin .....	38
4.2. Usia .....	39
4.3. Pendidikan Terakhir .....	39
4.4. Masa Kerja .....	40
4.5. Variabel Kompensasi (X) .....	42
4.6. Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	43
4.7. Deskriptif Statistik .....	44
4.8. Uji Validitas .....	45
4.9. Uji Reabilitas .....	46
4.10. Analisis Regresi Sederhana .....	49

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir .....	23
4.1. Struktur Organisasi Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.....	35
4.2. Uji Normalitas Probabilitas Plot.....	47
4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	48



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu instansi pemerintah, dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan tercapai tanpa peran aktif dari pegawai sebagai bagian dari sistem organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada produktivitas pegawainya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian lebih dalam dan perhatian khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik (Hanaysha, 2016). Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas tepat waktu.

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan adalah satuan kerja perangkat daerah yang mempunyai peranan besar terhadap pemberdayaan Koperasi dan UKM di Provinsi Sulawesi Selatan dituntut dapat menyusun rencana kinerja tahunan (RKT) yang merupakan proses penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis (Renstra) yang mencakup periode tahunan.

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan membutuhkan sesuatu yang dapat memotivasi para pegawai, salah satunya dengan memperhatikan dan memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja pegawai. Kompensasi merupakan hal yang sensitif apabila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang di terima masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Cahaya, Damare & Harjo, 2021; Hasibuan, 2017).

Menurut Suprihatin (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai.

Menurut Hasibuan (2017) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Safitri (2019) Produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat di capai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang atau kelompok, orang atau pegawai dalam periode waktu tertentu.

Pemberian kompensasi untuk pegawai bisa berupa gaji, upah bonus, kenaikan jabatan, asuransi kesehatan, rekreasi dan lain-lain. Adapun jenis kompensasi yang di berikan oleh Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan kepada pegawainya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kebijakan- kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai . Apabila Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan ingin memikat pegawai yang cukup dan mempertahankan pegawai yang telah ada, maka pimpinan Koperasi harus bisa menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan , serta mengatur pemberian kompensasi tersebut tepat pada waktunya. Kompensasi yang diterapkan secara benar akan membantu Koperasi dan Ukm Provinsi Sulawesi Selatan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten dan menjaga agar pegawai yang telah ada merasa nyaman bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang diatas, maka perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut, yang akan dituangkan dalam bentuk proposal dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Terhadap**

## **Produktivitas Kerja Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan“.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah ” Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan? “.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Peneliti sangat berharap, penelitian ini dapat memberikan ilmu dan pengetahuan kepada para pembaca mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Mahasiswa**

Peneliti sangat berharap, penelitian ini dapat menjadi petunjuk bagi pembaca yang ingin melakukan penelitian tentang kompensasi dan produktivitas kerja pegawai .



b. Bagi Universitas Muhammadiyah Makassar

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat mendukung atau memperkuat teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kompensasi dan produktivitas kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

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

###### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling penting didalam hubungan kerja.

Kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non- finansial (financial reward) yang diberikan terhadap pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang, atau bisa juga dalam bentuk non- finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya.

Menurut Suprihatin (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai.

Menurut Hasibuan (2017), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang efektif diberikan kepada perusahaan/ organisasi. Pembentukan system kompensasi yang

efektif merupakan bagian yang penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Menurut (Dessler, 2015), mendefinisikan bahwa Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang di berikan pada karyawan dari pekerjaan mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan ketiga pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai baik dalam bentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung sebagai imbalan jasa untuk kerjanya kepada perusahaan atau organisasi.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi. Organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan

yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3. Adanya Keadilan.

Administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan peningkatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4. Perubahan sikap dan perilaku.

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan. Serta motivasi dan perestasi yang meningkat dalam bekerja.

5. Efisiensi biaya.

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6. Administrasi legalitas.

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

### c. Jenis- Jenis Kompensasi

Jenis kompensasi terdiri atas:

#### 1. Kompensasi Finansial

Adalah kompensasi baik langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, contohnya tunjangan keluarga, asuransi kesehatan.

#### 2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial meliputi seperti pujian, pelatihan dan pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja yang nyaman, tim kerja yang solid, fasilitas olah raga.

Kedua jenis kompensasi tersebut bila diberikan organisasi dengan seimbang maka akan membantu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan. Apabila kompensasi yang diberikan kurang memadai, tidak memperhatikan prinsip keadilan maka dapat beresiko membuat karyawan meninggalkan perusahaan dan akan membutuhkan waktu untuk penempatan karyawan Kembali.

### d. Indikator-Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017) yaitu:

1. Gaji, Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif, Merupakan imbalan finansial yang diberikan langsung kepada pegawai yang nya melebihi standar yang ditentukan;
4. Tunjangan, Merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya;
5. Fasilitas, Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

e. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut ( Elmi, 2018 ) Dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern pegawai organisasi.

1. Faktor Intern organisasi

Contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah,

a. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi- prestasi kerja yang ditujukan oleh karyawan.

b. Serikat Pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kopensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi symbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib.

2. Faktor Pribadi Karyawan



Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah,

a. Produktivitas kerja

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

b. Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

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 keprofesional 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 administratif. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya risiko dan tanggung jawab organisasi/ perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapat kompensasi 2- 3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan/ kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

### 3. Faktor Ekstern

Contoh faktor ekstern pegawai dan organisasi mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

#### a. Penawaran dan Permintaan Kinerja

Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun 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.

#### c. Kebijakan 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 kemakmuran bangsa sehingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi.

d. Kondisi Perekonomian Nasional

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

## 2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kinerja pegawai terhadap perusahaan yang mampu meningkatkan keuntungan perusahaan karena dianggap membantu tercapainya tujuan perusahaan. Produktivitas kerja juga merupakan bentuk perencanaan dan pengembangan industri yang akan berkontribusi bagi pengembangan ekonomi nasional secara tidak langsung (Oh & Novita, 2019).

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan: "Produktivitas kerja (pegawai): perbandingan antara hasil yang dicapai

dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu”

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif”.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan apa yang dihasilkan oleh seorang pegawai baik berupa barang atau jasa dengan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Oleh karena itu produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara input dengan output, karena apa yang dihasilkan oleh pegawai itu harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya, jadi adanya kesetaraan atau kesesuaian antara aturan dengan hasil yang dikerjakan oleh pegawai.

b. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Safitri (2019) bahwa terdapat lima dimensi yang digunakan untuk pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menghasilkan mutu yang dihasilkan. Menurut Laoli & Ndraha (2022), kualitas pekerjaan adalah hasil yang berkaitan dengan dengan mutu dari suatu hasil produk atau jasa karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas Pekerjaan

Pencapaian target termasuk ke dalam kuantitas pekerjaan atau hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Ukuran kuantitas pekerjaan harus seimbang dengan kuantitas karyawan sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut akan membuat tenaga kerja yang produktif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memandang waktu sebagai sumber daya yang harus di pergunakan dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugasnya.

### 4. Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Moekijat dalam Wau (2022) menyatakan bahwa semangat kerja mendeskripsikan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan.

### 5. Disiplin Kerja

Berhubungan pada pimpinan atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk datang dan pulang kantor, melakukan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan baik itu kuantitas maupun kualitas (Larosa et al., 2022).

## c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Sunyoto (2015) yaitu:

### 1. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

### 2. Keterampilan (skill)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan operasi komputer, membuat komputer, keterampilan bengkel mesin dan sebagainya. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan



merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas.

### 3. Kemampuan (abilities)

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sebuah terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian jika seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula. Melalui kemampuan yang memadai maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknik.

### 4. Sikap (attitude) dan perilaku (behaviors)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Misalnya seorang karyawan mempunyai kebiasaan masuk perusahaan tepat waktu, disiplin, maka perilaku kerja juga baik, artinya jika diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia akan ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

d. Indikator- Indikator Produktivitas Kerja

Selain faktor ada juga indikator-indikator Produktivitas Kerja menurut Sutrisno (2017):

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada

gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagian karyawan.

## 3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dian Satri Cahya Wardani, Arif Partono Prasetio (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT.Telkom Indonesia Witel Bekasi	a. Kompensasi b. Produktivitas Kerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif serta jenis penelitian deskriptif dan	Hasil yang didapatkan pada penelitian ini yaitu hubungan antara tingkat persepsi pegawai atas pemberian kompensasi dari perusahaan dan

				kausal	tingkat produktivitas kerja pegawai sebesar 0,637 yang berbeda pada kinerja kuat. Koefisien determinasi yang didapat dengan nilai R square sebesar 40,6% sehingga disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai di PT.Telkom Indonesia Witel Bekasi.
2	Norika Ika, Grece Orlyn Sitompul (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak	a. Kompetensi b. Disiplin Kerja c. Produktivitas Kerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif serta jenis penelitian deskriptif dan kausal	Hasil yang didapatkan dari penelitian ini yaitu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dilihat dari uji F menunjukkan $F_{hitung} > f_{tabel}$ 3.20 dan nilai signifikansi 0.001
3	Muhammad Husin, Desfi Marlisa	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan	a. Kompetensi b. Pelatihan	Penelitian ini menggunakan metode	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

	Nasution, M. Fazlur Rahman Daulay, Novi Afriani, Robert Arozatulo Zebua (2021)	Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjung Bali	an c. Motiva si Kerja d. Produk tivitas Kerja	kuantitatif	kompensasi, peltihan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai
4	Ni Wayan Fitriana Ayu Lestari, Isti Riana Dewi, Aan Kanivia (2021)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci	a. Kompensa si b. Kompe tensi c. Motiva si Kerja d. Produk tivitas Kerja	Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Marga Persero Tbk. Cabang Palikanci
5	Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, Anita Sumelva Dewi (2022)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Instisumber Hasil Sempurana (HIS) Kediri	a. Kompe nsasi Finansial b. Disiplin Kerja c. Produk tivitas Kerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) di PT

					Intisumber Hasi Sempurna (HIS) Kediri, hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ .
6	Sivensius taek, Syeh arssery (2022)	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Karyawan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Matahari Dept Store Artos Mall Magelang	a. Kompetensi b. Pelatihan Karyawan c. Kompetensi d. Produktivitas Kerja	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer	Hasil penelitian ini diperoleh bahwa variabel kompensasi, pelatihan karyawan dan kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan matahari Department Store Artos Magelang sebesar 81,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

#### 4. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah dasar pemikiran peneliti untuk dikomunikasikan dengan orang lain. Sehingga hasilnya dapat dimengerti oleh orang lain maupun peneliti lainnya. Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti.

Pada penelitian ini adapun hubungan variabel X dan Y kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X) dan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat.



Gambar 2.1  
Kerangka Pikir

## 5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan yang bersifat, sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti, sampai adanya bukti melalui data yang terkumpul. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

### 1. Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam sistem manajemen suatu instansi, tanpa adanya kompensasi laju pertumbuhan instansi akan melambat. Untuk itu, diperlukan cara untuk membangun kinerja pegawai demi meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sangat rasional sebab menyangkut dengan kebutuhan personal, siapapun itu dan apa pun itu. Kompensasi diberikan semata-mata untuk kesejahteraan



pegawai serta sebagai alat untuk membangun motivasi dan semangat kerja pegawai untuk lebih menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif apabila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang di terima masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Cahya, Damare & Harjo, 2021; Hasibuan, 2017).

Dian Satri Cahya Wardani, Arif Partono Prasetio (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi mampu mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan, yang dimana jika suatu instansi meningkatkan pemberian kompensasi, maka karyawan pun dengan semangat akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

H : "Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian ini memakai metode kuantitatif karena data yang diolah yakni data rasio serta penelitian ini bertujuan guna mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor yang diteliti. Penelitian ini memakai metode deskriptif dengan tujuan untuk lebih memahami hubungan antar variabel dengan melihat lebih dekat unsur-unsur tertentu serta mendapat data yang relevan dengan kesulitan yang ada. Pendekatan kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2017).

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di dinas koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan yang beralokasikan di Jln.A.P.Pettarani No, Banta-Bantaeng, Rappocini, Makassar. Waktu penelitian untuk memperoleh data, penulis memperkirakan 2 bulan lamanya yaitu Juni sampai Agustus 2023.

#### **C. Jenis Dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan yang diteliti dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

##### **2. Sumber Data**

- a. Data primer, merupakan kumpulan data yang didapatkan dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan secara langsung.
- b. Data sekunder adalah tambahan data dari Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan yang relevan yang digunakan sebagai panduan atau referensi seperti jurnal, internet dan sumber data lainnya.

#### **D. Populasi Dan Sampel**

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Tujuan diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas koperasi dan ukm provinsi sulawesi selatan yang berjumlah 78 pegawai.

##### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 78 pegawai yang ada pada Dinas Koperasi dan Ukm Provinsi Sulawesi Selatan. Menurut Sugiyono (2017) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## E. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan berbagai cara yang disesuaikan dengan informasi yang diinginkan, antara lain dilakukan dengan:

### 1. Observasi

Observasi, yaitu penelitian secara langsung pada objek penelitian, dimana data yang diperoleh untuk diolah berdasarkan hasil pengamatan secara langsung di lapangan.

### 2. Kuesioner

Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui daftar yang berisi pertanyaan untuk diisi oleh masing-masing responden dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

## F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

### 1. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompensasi (X)	Kompensasi (X) yang merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas .
Produktivitas	Produktivitas kerja merupakan hubungan	1. Kemampuan 2. Meningkatkan

Kerja (Y)	antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan,uang).Suatuperbandingan antara hasil keluaran dan masukan.	hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi
-----------	--	--

## 2. Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun dari jawaban itu dapat diberi skor, dengan ketentuan sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Pengukuran variabel**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : sugiyono 2017

## G. Metode Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dalam

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item kuesioner tersebut valid,

Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item kuesioner tersebut tidak valid.

#### **b. Uji Reabilitas**

Uji Realibilitas dimaksud untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas di ukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60.

### **2. Uji Deskriptif**

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbentuk skla, Skala pengukuran termasuk peluang untuk dipakai sebagai dasar penentuan selang waktu didalam suatu alat ukur sehingga bisa menghasilkan data kuantitatif pada saat dipakai dalam alat ukur tersebut.

### **3. Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Alat analisis yang dapat digunakan adalah dengan melihat tampilan plot atau data dapat juga menggunakan uji kolmogrov smirnov. Data analisis dengan bantuan komputer program SPSS. Data pengambilan keputusan berdasarkan

probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas. Sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

#### 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen, dimana hubungan keduanya dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus. Analisis dengan regresi sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai, yang dapat dilihat sebagai berikut



$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Kompensasi

e = error

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial

Uji parsial dengan uji t yang bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing perubahan independen secara individual (parsial) terhadap perubahan dependen. Hasil dari uji t menunjukkan masing-masing pengaruh independen terhadap perubahan dependen jika p-value lebih kecil dari nyata yang telah ditentukan atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang di usulkan dan diuji t adalah :

- 1)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau P-value  $< \alpha$ , ditolak  $H_0$ , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.
- 2)  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau P-value  $> \alpha$ , diterima  $H_0$ , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap faktor Y.

### b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna memprediksi seberapa besarkah kontribusi variabel independen ataupun variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), serta nilai koefisien determinasi terlihat bagaimana pengaruh variabel X memberi kontribusi pada saat

yang bersamaan. Itu ada di variabel Y (bersama-sama) untuk tujuan pengecekan. Bisa dibilang bahwasanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin melemah seiring dengan semakin kecilnya nilai koefisien determinasi (R-kuadrat). Sebaiknya, semakin dekat koefisien determinasi ke 1, semakin kuat pengaruh variabel X terhadap Y. Adapun besar kecilnya nilai koefisien determinasi yang terlihat dari R Square yakni antara 01. Sedangkan jika terdapat R Square dengan minus (-), maka variabel X serta Y dikatakan tidak valid.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Sejarah singkat Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan

Perkembangan Koperasi dari tahun ke tahun mendorong pemerintah untuk mendirikan suatu lembaga khusus yang menangani bidang perkoperasian. Melalui lembaga tersebut maka didirikanlah suatu Kantor yang diperuntukkan untuk menangani masalah-masalah perkoperasian di Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun pengaturan yang dilakukan di sektor perkoperasian ini terus mengalami perubahan dari tahun ketahun. Perubahan-perubahan yang pernah terjadi tersebut yaitu :

1. Tahun 1973 Koperasi ini berada dibawah jajaran Departemen Perdagangan dan Koperasi Tahun 1983 s/d 1987 dibawah pembinaan Direktorat Transmigrasi.
2. Tahun 1987 s/d 1993 dibawah pembinaan Direktorat Jenderal Departemen Koperasi dengan nama Kantor Wilayah Departemen Koperasi, Pembinaan Pengusaha Kecil dan Menengah.
3. Setelah terbentuknya Kabinet Reformasi pada tahun 1998 Kantor Wilayah Departemen Koperasi, Pembinaan Pengusaha Kecil dan Menengah diganti menjadi Kantor Wilayah Departemen Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Pada Tahun 2001 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 8 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Kantor

Wilayah Departemen Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Selatan diganti menjadi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah dan berlaku sampai sekarang. Surat Keputusan tersebut disahkan di Makassar pada tanggal 31 Januari 2001. Berdasarkan Surat Keputusan tersebut, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah bertanggung jawab kepada Gubernur Sulawesi Selatan melalui Sekertaris Daerah.

## 2. Visi dan Misi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan

### Visi

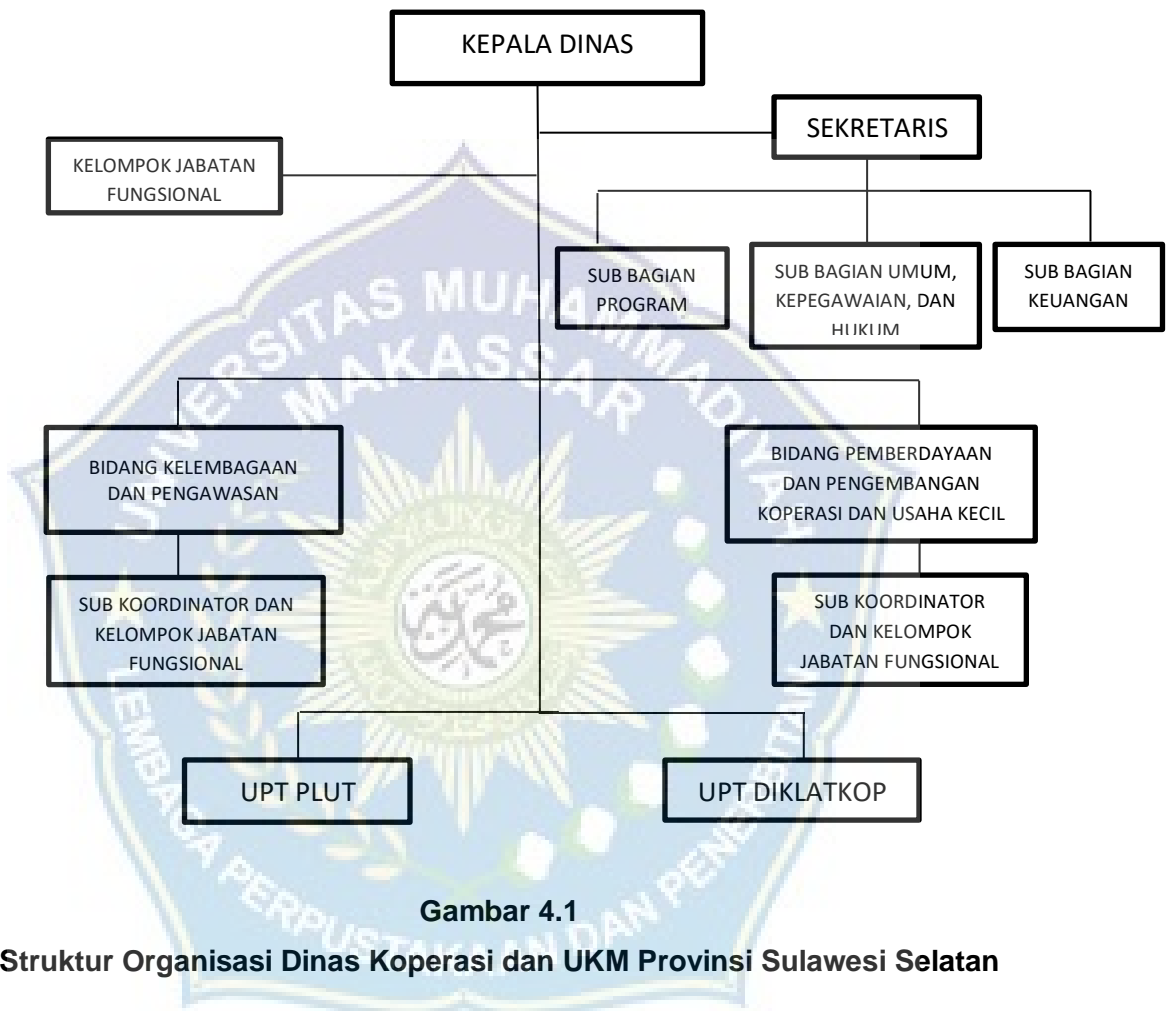
“Menjadikan Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM) Sebagai Pilar Perekonomian Sulawesi Selatan”

### Misi

- a. Memberdayakan Koperasi dan Ukm untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dan berkelanjutan.
- b. Memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan peran Koperasi dan Ukm dalam menurunkan jumlah kemiskinan dalam rangka mewujudkan Sulawesi Selatan sebagai simpl jejarin ekselarasi perekonomian masyarakat.
- c. Pengembangan Koperasi dan Ukm yang berbasis kebersamaan merupakan solusi untuk mewujudkan berbagai kepentingan dalm pembangunan.
- d. Memberdayakan Koperasi dan Ukm untuk menjadi kenggaan dan tumpuan harapan hidup yang sesuai dengan aturan agar menjadi lebih produktif.

- e. Meningkatkan sumber daya manusia (SDM), daya saing, nilai tambah produktivitas produk.

### 3. Struktur Organisasi dinas koperasi dan UKM provinsi sulawesi selatan



Gambar 4.1

### Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan

#### Job Description

##### 1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan Bidang Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah.

## **2. Sekretaris**

Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan admidistrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keunggulan dalam lingkungan Dinas.

- a. Sub-bagian Program dipimpin oleh Kepala Sub-bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data, dan informasi, serta penyusunan laporan.
- b. Sub-bagian Umum, Kepegawaian, dan Hukum dipimpin oleh Kepala Sub-bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola adminisrtasi dan laoparan keuangan.
- c. Sub-bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub-bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan laporan keuangan.

## **3. Bidang Kelembagaan dan Pengawasan**

Bidang Kelembagaan dan Pengawasan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang kelembagaan dan pengawasan koperasi.

## **4. Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi dan Usaha Kecil**

Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi dan Usaha Kecil dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi dan Usaha Kecil.

#### **5. Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional**

Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional Mempunyai tugas koordinasi penyusunan rencana, pelaksanaan, dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi serta laporan pada suatu kelompok sub-substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi.

#### **6. UPT PLUT**

Mempunyai tugas Membantu melaksanakan urusan Pemerintahan bidang Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Berdasarkan azas Otonomi dan Tugas Pembantuan.

#### **7. UPT DIKLATKOP**

Mempunyai tugas pokok memimpin, menyusun kebijakan, mengkoordinasikan dan mengawasi tugas UPTD Balai Pendidikan dan Pelatihan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

#### a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu responden yang berjenis kelamin laki – laki dan responden yang berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Jenis Kelamin**

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	42	53,8%
2	Perempuan	36	46,2%
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat dilihat dari responden adalah laki – laki yang berjumlah 42 orang (53,8%), dan 36 orang (46,2%) yang berjenis kelamin perempuan. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki – laki.

#### b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikategorikan menjadi tiga kategori yakni pegawai dengan masa kerja < 30 tahun, 31 – 40 tahun, dan di atas 40 tahun. Berikut tampilan tabel karakteristik responden berdasarkan usia:



**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Usia**

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 30 tahun	21	26,9%
2	31 – 40 tahun	33	42,3%
3	> 40 tahun	24	30,8%
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas diketahui bahwa 21 (26,9%) orang pegawai berusia antara < 30 tahun. 33 (42,3%) orang berusia antara 31 – 40 tahun. Sementara 24 (30,8%) orang berusia di atas 35 tahun. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 31 – 40 tahun.

**c. Pendidikan Terakhir**

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi menjadi tiga kategori S1, S2, dan lainnya. Berikut tampilan tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Pendidikan Terakhir**

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	S1	41	52,6%
2	S2	19	24,4%
3	Lainnya	18	23,1%
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa pegawai dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 41 (52,6%) orang pegawai, 19 (24,4%) orang pegawai memiliki pendidikan terakhir S2, dan sisanya menjawab lainnya sebanyak 18 (23,1%) orang pegawai. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah S1.

#### d. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dikategorikan menjadi tiga kategori yakni pegawai dengan masa kerja < 10 tahun, 11 – 20 tahun, dan di atas 20 tahun. Berikut tampilan tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Masa Kerja**

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 10 tahun	17	21,8%
2	11 – 20 tahun	27	34,6%
3	> 20 tahun	34	43,6%
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa 17 (21,8%) orang memiliki masa kerja < 10 tahun, 27 (34,6%) orang memiliki masa kerja antara 11 – 20 tahun. Sementara 34 (43,6%) orang memiliki masa kerja di atas 20 tahun. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja di atas 20 tahun.

## 2. Penentuan Range

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi ditiap pernyataan adalah 5 dan bobot rendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 73 orang maka *range* dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Range = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$$

$$\text{Skor tertinggi} = 73 \times 5 = 365$$

$$\text{Skor terendah} = 73 \times 1 = 73$$

Sehingga *range* yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu

$$Range = \frac{365 - 73}{5}$$

$$Range = 59$$

Maka, range skornya : Sangat rendah

: Rendah

: Cukup tinggi

: Tinggi

: Sangat tinggi

## 3. Deskripsi Variabel Kompensasi (X) dan Perhitungan Skor

Kompensasi pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Masing – masing indikator memilik dua item pernyataan. Berikut tampilan tabel deskripsi variabel kompensasi:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Kompensasi (X)**

Indikator	Item	Tanggapan Responden					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Gaji	X.1	-	-	8	28	42	346
	X.2	-	-	10	31	47	389
Upah	X.3	-	-	2	36	40	350
	X.4	-	-	11	28	39	340
Insentif	X.5	-	-	6	33	39	345
	X.6	-	-	9	26	43	346
Tunjangan	X.7	-	-	6	38	34	340
	X.8	-	-	5	39	34	341
Fasilitas	X.9	-	-	6	31	41	347
	X.10	-	-	1	36	41	352
Rata-Rata							349,60

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan mengenai kompensasi maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan sangat setuju dengan rata – rata skor 349,60 dan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu gaji. Sedangkan yang paling rendah yaitu tunjangan.

#### 4. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y) dan Perhitungan Skor

Produktivitas kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. masing – masing indikator memilitik dua item pernyataan. Berikut tampilan tabel deskripsi variabel produktivitas kerja.

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Indikator	Item	Tanggapan Responden					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Kemampuan	Y.1	-	-	5	39	34	341
	Y.2	-	-	7	43	28	333
Meningkatkan hasil yang dicapai	Y.3	-	-	7	37	34	339
	Y.4	-	-	5	48	25	332
Semangat kerja	Y.5	-	-	4	52	22	330
	Y.6	-	-	4	47	27	335
Pengembangan diri	Y.7	-	-	4	48	26	334
	Y.8	-	-	2	45	31	341
Mutu	Y.9	-	-	1	48	29	340
	Y.10	-	-	6	44	28	334
Efisiensi	Y.11	-	-	3	47	28	337
	Y.12	-	-	3	47	28	337
Rata-Rata							335,90

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan mengenai produktivitas kerja maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan sangat setuju dengan rata – rata skor 335,90 dan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu pengembangan diri. Sedangkan yang paling rendah yaitu semangat kerja.

## 5. Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik digunakan melihat karakteristik data atau variabel penelitian, seperti nilai minimum, maksimum, rata – rata (*mean*) dan standar deviasi. Hasil deskriptif statistik dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Deskriptif Statistik**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	78	32	50	44,18	3,709
Y	78	41	60	51,71	4,470

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai N (sampel) sebanyak 78 responden. Kompensasi (X) memiliki nilai minimum 32 dan nilai maksimum 50 dengan *mean* sebesar 44,18 serta standar deviasi sebesar 3,709. Sementara produktivitas kerja (Y) memiliki nilai minimum 41 dan nilai maksimum 60 dengan mean 51,71 serta standar deviasi 4,470.

## 6. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Butir kuisioner dinyatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Berikut adalah hasil uji validitas variabel kompensasi (X), produktivitas kerja (Y).

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	Nilai Sig	Keterangan
Kompensasi (X1)	X.1	0,2227	0,471	0,000	Valid
	X.2	0,2227	0,396	0,000	Valid
	X.3	0,2227	0,597	0,000	Valid
	X.4	0,2227	0,423	0,000	Valid
	X.5	0,2227	0,524	0,000	Valid
	X.6	0,2227	0,695	0,000	Valid
	X.7	0,2227	0,674	0,000	Valid
	X.8	0,2227	0,728	0,000	Valid
	X.9	0,2227	0,701	0,000	Valid
	X.10	0,2227	0,675	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,2227	0,588	0,000	Valid
	Y.2	0,2227	0,688	0,000	Valid
	Y.3	0,2227	0,566	0,000	Valid
	Y.4	0,2227	0,756	0,000	Valid
	Y.5	0,2227	0,667	0,000	Valid
	Y.6	0,2227	0,704	0,000	Valid
	Y.7	0,2227	0,719	0,000	Valid
	Y.8	0,2227	0,712	0,000	Valid
	Y.9	0,2227	0,801	0,000	Valid
	Y.10	0,2227	0,530	0,000	Valid
	Y.11	0,2227	0,683	0,000	Valid
	Y.12	0,2227	0,486	0,000	Valid

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa seluruh nilai  $R_{hitung}$  untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai  $R_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  dimana nilai  $R_{tabel}$  untuk jumlah sampel ( $N = 78$ ) adalah sebesar 0,2227 sehingga seluruh item pernyataan pada masing – masing variabel dapat dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat realibilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Jika nilai hitung *cronbach alpha* > 0,60 maka reliabilitas dapat diterima atau dengan kata lain pengujian tersebut bisa dikatakan reliabel. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variable diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>N of Items</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi	0,780	10	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,878	12	Reliabel

Sumber: data diolah (2023)

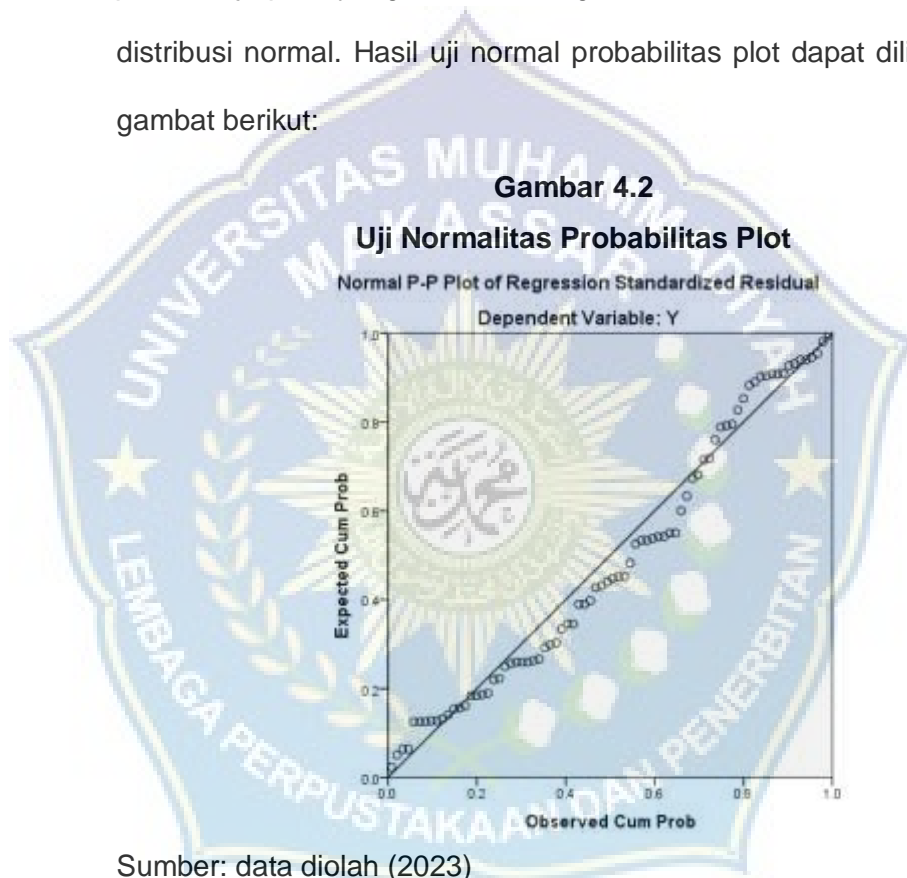
Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *cronbach Alpha* dari masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima.



## 7. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Hasil uji normal probabilitas plot dapat dilihat pada gambar berikut:

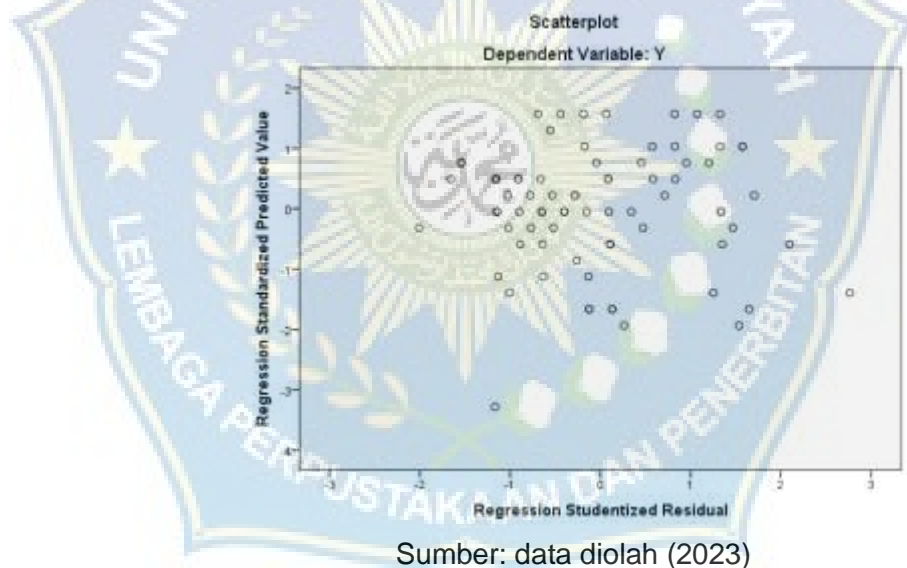


Pada hasil uji *normal probability plot*, perhatikan titik-titik dan garis diagonal. Jika titik-titik mengikuti garis diagonal dari titik 0 dan tidak melebar terlalu jauh, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Namun, jika titik-titik melebar terlalu jauh dari garis diagonal, maka dapat disimpulkan data tidak berdistribusi normal. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas. Sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot:

**Gambar 4.3.**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: data diolah (2023)

Gambar 4.3 memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja.

## 8. Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil regresi sederhana kompensasi terhadap produktivitas kerja:

**Tabel 4.10**  
**Analisis Regresi Sederhana**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	t	Sig.	Ket.
Kompensasi	Produktivitas Kerja	0,521	0,432	4,182	0.000	Diterima
R = 0,432						
R Square = 0,187						
F = 17,487      Sig = 0,000						
Y = 28,682 + 0,521 X <sub>1</sub> + e						

Sumber: data diolah (2023)

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci bahwa nilai konstanta (a) sebesar 28,682 hal ini berarti jika kompensasi tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya produktivitas kerja yaitu 28,682. Sementara, nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X) adalah sebesar 0,521. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi (X) meningkat sebesar 1% maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,521.

## 9. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa t-hitung kompensasi (X) sebesar 4,182 dengan taraf signifikansi kompensasi (X) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada penelitian ini diterima.

### b. Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi pada nilai *R Square* yaitu 0,187 atau 18,7%, yang menunjukkan bahwa variasi dari produktivitas kerja (Y), dapat dijelaskan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan faktor lainnya.

## C. Pembahasan

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan. dengan t-hitung sebesar 4,182 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengaruh positif artinya apabila kompensasi yang diberikan meningkat, maka produktivitas kerja pun akan meningkat. Signifikan artinya kompensasi yang berupa upah, insentif, tunjangan dan fasilitas

yang diberikan oleh Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil jawaban pegawai pemberian kompensasi sudah tergolong sangat baik. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan ingin memikat pegawai yang cukup dan mempertahankan pegawai yang telah ada, maka pimpinan Koperasi harus bisa menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan, serta mengatur pemberian kompensasi tersebut tepat pada waktunya

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam sistem manajemen suatu instansi, tanpa adanya kompensasi laju pertumbuhan instansi akan melambat. Untuk itu, diperlukan cara untuk membangun kinerja pegawai demi meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sangat rasional sebab menyangkut dengan kebutuhan personal, siapapun itu dan apa pun itu. Kompensasi diberikan semata-mata untuk kesejahteraan pegawai serta sebagai alat untuk membangun motivasi dan semangat kerja pegawai untuk lebih menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Diketahui bahwa dengan memberikan kompensasi dengan jumlah lebih banyak akan diterima oleh pegawai sebab setara dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerjakeras pegawai, maka dengan bekerja dengan tekun dan mengerahkan berbagai upaya

untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya dapat lebih ditingkatkan, pegawai akan bertindak lebih profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Dian Satri Cahya Wardani, Arif Partono Prasetio (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi mampu mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan, yang dimana jika suatu instansi meningkatkan pemberian kompensasi, maka karyawan pun dengan semangat akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan lebih giat dan bersemangat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan terlaksananya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan, tenaga dan kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dalam bekerja. Pegawai akan lebih bersungguh – sungguh dan melakukan berbagai upaya untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien, sehingga kinerjanya akan lebih meningkat.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Instansi**

Meskipun pemberian kompensasi pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan sudah dinilai sangat baik, akan tetapi perusahaan diharapkan agar tetap transparan dan adil dalam memberikan kompensasi kepada pegawainya sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dalam upaya meningkatkan prroduktivitas kerja pegawai.

##### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti dapat memperluas penelitian dengan meninjau faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, S., Amboningtyas, D., Hasiholan, L. B., & Fathoni, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Team Work Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada Cv. Mawar Semarang. *Maharaja Agrasen Institute Of Management And Technology Journal Of It & Management*.
- Dewi, V. F. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Umkm Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*.
- Karlinda, A. E., Azizi, P., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt. Pln (Persero) Kota Padang Rayon Kuranji. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research.*, 5(2), 523–531.
- Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*.
- Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Cv. Putra Media Nusantara (Pmn).
- Nopianti, N., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Wakaf Kh. Moh. Sirodj Cijantung Ciamis. *Jurnal Ekonomi Rabbani*.
- Nurthassabila Harianti, Rosida Hasbiran Dani, & Riyan Sisiawan Putra. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis 2017-2021. *Ekoma : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*.



- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Student Research (Bsr)*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Taek, S., & Assery, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Karyawan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Matahari Dept Store Artos Mall Magelang. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 255–269.
- Wardani, D. S. C. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Telkom Indonesia Witel Bekasi. *Jurnal Mitra Manajemen*.
- Yusuf, M., & Hapid. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(01), 25–34.





# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN



Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu, Saudara(i) yang kami hormati, kami sedang melakukan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan”**.

Saya harapkan agar Anda untuk mengisi jawaban yang sesuai dengan kriteria dan mohon untuk tidak mengosongkan jawaban. Hasil survei tidak untuk dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan peneliti semata. Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerja sama Anda, kami ucapkan Terima Kasih.

Wasalamualaikum Wr. Wb.

Peneliti

Fila Rahmadiyah

### Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada identitas responden.
2. Berilah tanda (  $\surd$  ) pada setiap kolom pilihan jawaban yang ada.

### Identitas Responden

Nama : .....

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Masa Kerja : .....

### Keterangan

SS = Sangat setuju diwakili oleh angka 5

S = Setuju diwakili oleh angka 4

KS = Kurang setuju diwakili oleh angka 3

TS = Tidak setuju diwakili oleh angka 2

STS = Sangat tidak setuju diwakili oleh angka 1



### 1. Kompensasi (X)

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji	Gaji yang diterima pegawai sudah sesuai dengan beban kerja					
2		Gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki					
3	upah	Upah yang saya terima telah sesuai dengan pekerjaan					
4		Upah yang diterima pegawai telah memenuhi kebutuhan					
5	Insentif	Insentif yang diterima pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan sudah sesuai dengan hasil kerja					
6		Saya merasa mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target pribadi					
7	Tunjangan	Setiap tahun pegawai mendapat tunjangan hari raya					
8		Tunjangan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan					
9	Fasilitas	Perusahaan menyediakan fasilitas berupa kendaraan untuk mempermudah pegawai melakukan pekerjaan					
10		Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah,					

		peralatan kerja) lengkap dan memadai					
--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

## 2. Produktivitas Kerja (Y)

NO	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	Kemampuan	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas					
2		Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan					
3	Meningkatkan hasil yang dicapai	Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik					
4		Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
5	Semangat Kerja	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
6		Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					
7	Pengembangan Diri	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
8		Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh kantor untuk meningkatkan keahlian					
9	Mutu	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
10		Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang telah					

		ditentukan					
11	Efisiensi	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
12		Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					

---TERIMA KASIH---



## LAMPIRAN 2

## JAWABAN RESPONDEN

1. Kompensasi (X)

NO	KOMPENSASI										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
6	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
7	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
8	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	38
9	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
12	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	37
13	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	46
14	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
16	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	40
17	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	44
20	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
21	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
22	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	45
23	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
24	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
25	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	43
26	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
27	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	45
28	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
29	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	38
30	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	42
31	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
32	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	39
33	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	46



34	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	44
35	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
36	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
37	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
38	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
39	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
40	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	45
41	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	44
42	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
43	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	45
44	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
45	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	45
46	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	44
47	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42
48	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
49	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	40
50	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
51	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
53	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
54	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
56	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
57	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	44
58	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37
59	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	40
60	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	44
61	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
62	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
63	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
64	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
65	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
66	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	39
67	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	42
70	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
71	4	3	5	3	5	5	5	4	3	5	42
72	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
73	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
74	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45



32	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	54
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
35	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	55
36	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
38	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	47
39	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
48	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	53
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
50	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	41
51	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
53	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
55	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	49
56	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
57	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	48
58	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
59	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
60	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	53
61	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	52
62	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
63	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	56
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
65	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	56
66	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
67	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
68	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	53
69	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
71	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	51
72	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47

73	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	52
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
77	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
78	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	54



## LAMPIRAN 3

## HASIL UJI OUTPUT SPSS

Hasil Uji Deskriptif Statistik

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	78	32	50	44.18	3.709
Y	78	41	60	51.71	4.470
Valid N (listwise)	78				

Uji Validitas Kompensasi

		Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X
X1	Pearson Correlation	1	.366**	.172	.038	.008	.176	.135	.366**	.176	.218	.468**
	Sig. (2-tailed)		.001	.146	.747	.945	.136	.254	.001	.137	.064	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2	Pearson Correlation	.366**	1	.147	.128	-.087	.118	.057	.217	.235	.154	.421**
	Sig. (2-tailed)	.001		.215	.279	.462	.319	.634	.056	.045	.193	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X3	Pearson Correlation	.172	.147	1	.023	.319**	.462**	.495**	.292	.289	.389**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.146	.215		.847	.006	.000	.000	.012	.013	.001	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X4	Pearson Correlation	.038	.128	.023	1	.288	.075	.105	.167	.245	.167	.408**
	Sig. (2-tailed)	.747	.279	.847		.013	.531	.375	.158	.037	.157	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X5	Pearson Correlation	.008	-.087	.319**	.288	1	.234	.289	.334**	.272	.416**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.945	.462	.006	.013		.046	.010	.004	.020	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X6	Pearson Correlation	.176	.118	.462**	.075	.234*	1	.536**	.503**	.503**	.408**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.136	.319	.000	.531	.046		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X7	Pearson Correlation	.135	.057	.495**	.105	.299	.536**	1	.560**	.352**	.434**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.254	.631	.000	.375	.010	.000		.000	.002	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X8	Pearson Correlation	.366**	.217	.292	.167	.334**	.503**	.560**	1	.497**	.391**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.001	.066	.012	.158	.004	.000	.000		.000	.001	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X9	Pearson Correlation	.176	.235	.289	.245	.272	.503**	.352**	.497**	1	.471**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.137	.045	.013	.037	.020	.000	.002	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X10	Pearson Correlation	.218	.154	.389**	.167	.416**	.408**	.434**	.391**	.471**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.064	.193	.001	.157	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X	Pearson Correlation	.468**	.421**	.592**	.408**	.518**	.683**	.684**	.738**	.688**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

## Uji Validitas Produktivitas Kerja

		Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.478**	.415**	.496**	.416**	.203	.268	.243	.230	.198	.336**	.213	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.094	.326	.038	.051	.093	.004	.071	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y2	Pearson Correlation	.478**	1	.469**	.450**	.527**	.565**	.425**	.525**	.441**	.297	.309**	.108	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.043	.008	.382	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y3	Pearson Correlation	.415**	.469**	1	.413**	.295	.262	.305**	.260	.330**	.206	.341**	.186	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.011	.032	.009	.027	.004	.081	.003	.115	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y4	Pearson Correlation	.496**	.450**	.413**	1	.585**	.603**	.602**	.460**	.544**	.308**	.384**	.218	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.008	.001	.062	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y5	Pearson Correlation	.416**	.527**	.295	.595**	1	.601**	.302**	.310**	.446**	.254	.365**	.200	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000		.000	.001	.006	.000	.030	.001	.090	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y6	Pearson Correlation	.203	.565**	.252	.603**	.501**	1	.302**	.614**	.663**	.100	.341**	.209	.766**
	Sig. (2-tailed)	.084	.000	.032	.000	.000		.000	.000	.000	.385	.003	.078	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y7	Pearson Correlation	.268	.425**	.305**	.602**	.302**	.682**	1	.726**	.781**	.200	.313**	.092	.721**
	Sig. (2-tailed)	.326	.000	.009	.000	.001	.000		.000	.000	.090	.007	.440	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y8	Pearson Correlation	.243	.525**	.260	.480**	.318**	.614**	.726**	1	.890**	.286	.410**	.271	.715**
	Sig. (2-tailed)	.038	.005	.027	.000	.008	.000	.000		.000	.011	.000	.020	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y9	Pearson Correlation	.230	.441**	.330**	.644**	.446**	.663**	.781**	.830**	1	.389**	.497**	.351**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.351	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.002	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y10	Pearson Correlation	.198	.237	.206	.308	.254	.108	.200	.286	.369**	1	.570**	.445**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.383	.043	.081	.008	.030	.365	.390	.011	.001		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y11	Pearson Correlation	.336**	.309**	.341**	.394**	.305**	.341**	.313**	.410**	.487**	.570**	1	.586**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.004	.008	.003	.001	.001	.003	.007	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y12	Pearson Correlation	.213	.108	.186	.219	.200	.209	.092	.271	.361**	.445**	.586**	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.071	.362	.115	.052	.090	.076	.440	.020	.002	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y	Pearson Correlation	.579**	.685**	.581**	.758**	.689**	.708**	.721**	.715**	.807**	.590**	.688**	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Reabilitas Kompensasi

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	10

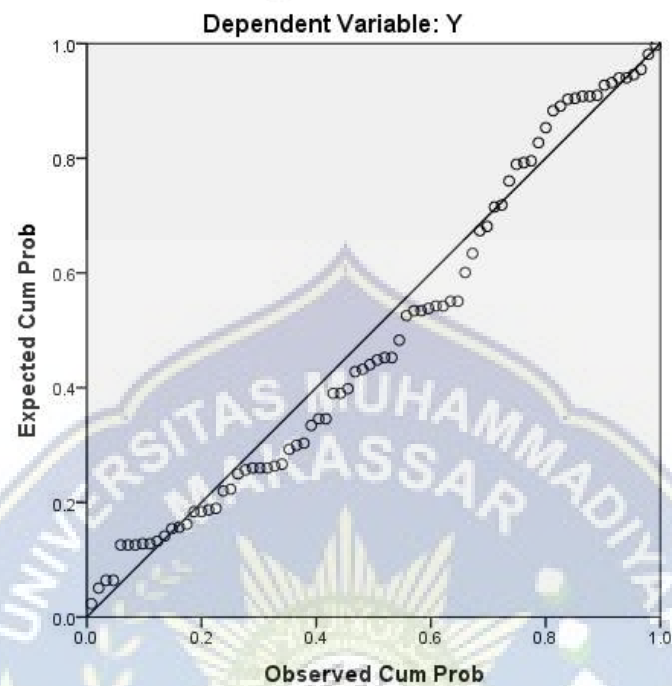
## Uji Reabilitas Produktivitas Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	12

### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



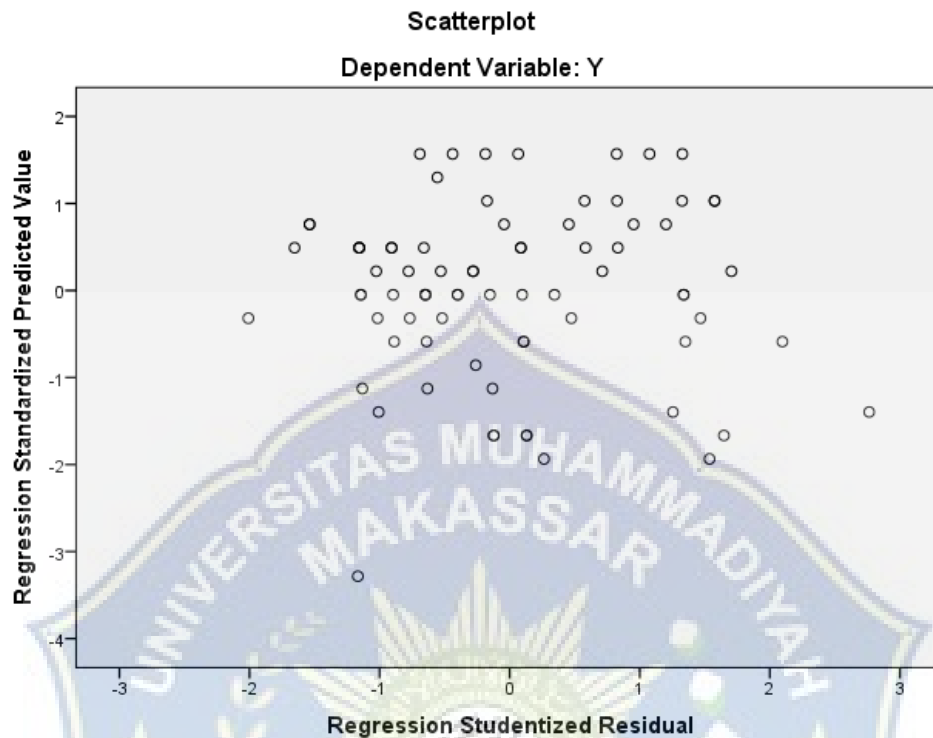
### Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.682	5.525		5.192	.000
	X	.521	.125	.432	4.182	.000

a. Dependent Variable: Y

### Uji Heteroskadastisitas



### Uji t ( Parsial)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.682	5.525		5.192	.000
	X	.521	.125	.432	4.182	.000

a. Dependent Variable: Y



**Uji f (Simultan)****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.729	1	287.729	17.487	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1250.489	76	16.454		
	Total	1538.218	77			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

**Uji Koefisien Determinasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432 <sup>a</sup>	.187	.176	4.056

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Salewa-Maulana No. 479 Telp. 0411721 Fax (041) 2902008 Website: www.umh.ac.id Email: info@umh.ac.id

---

Nomor : 1654/05/C.4-VIII/VI/1444/2023 16 Dzulqa'dah 1444 H  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 05 June 2023 M  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

*Kepada Yth,*  
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
di -  
Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 314/05/A.2-41/V/14/2023 tanggal 29 Maret 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **FILA RAHMADIAH**  
No. Stambuk : **10572 1132419**  
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
Jurusan : **Manajemen**  
Pekerjaan : **Mahasiswa**

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

**"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SULAWESI SELATAN"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 8 Juni 2023 s/d 8 Agustus 2023.

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

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu lhaerun

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Ketua LPPM,  
  
**Dr. H. Abdulkar Idhan, MP.**  
NPM 1017716

06-23



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH**  
 JL. A.P. Pettarani , Telp. 0411-853991, Fax. 0411-870722, sulsel.go.id, Makassar 90222  
 Website: www.kumkm-sulsel.info, email: diskop.sulsel@gmail.com

Makassar, 30 Juni 2023

Nomor : 679 / 1295 / 01.1 / DK-UKM      Kepada  
 Lampiran : -      Yth. Ketua LP3M  
 Hal : Surat Keterangan      Universitas Muhammadiyah Makassar  
       Telah Melakukan Penelitian      di-  
       Tempat

Bersama ini disampaikan Kepada Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar, bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : **FILA RAHMADIAH**  
 NIM : 105721132419  
 Program Studi : Manajemen  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)

Benar telah melakukan Penelitian pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sulawesi dengan judul penelitian "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SULAWESI SELATAN", terhitung mulai tanggal 08 Juni s/d 08 Agustus 2023.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

KEPALA DINAS  
 SEKRETARIS  
  
**Dr. ANDI ISMA, M.Hum**  
 Pangkat: Pembina Utama Muda  
 NIP. 19690126 199403 2 004

**Tembusan Yth:**

1. Kepala Dinas Koperasi dan UKM Prov. SulSel
2. Arsip



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

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 253 Makassar 90222 Telp: (0411) 866072, 881283, Fax: (0411) 866588

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

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

Nama: Fala Rahmadiah  
NIM: 105721132419

Program Studi: Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	100%	10%
2	Bab 2	75%	25%
3	Bab 3	100%	10%
4	Bab 4	75%	10%
5	Bab 5	100%	5%

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

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

Makassar, 25 Oktober 2023

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Fila Rahmadiyah 105721132419

BAB I

by Tehap Tutup

Submission date: 25-Oct-2023 10:00AM (UTC+0700)

Submission ID: 2206485272

File name: BAB\_I\_-\_2023-10-25T105937.501.docx (17.52K)

Word count: 835

Character count: 5471

ila Rahmadiah 105721132419 BAB I

ORIGINALITY REPORT

**100% LULUS**

100% SIMILARITY INDEX

10% INTERNET SOURCES

0% PUBLICATIONS

0% STUDENT PAPERS

turnitin

MATCH SOURCE

- 1 www.researchgate.net Internet Sources 10%
- 10% \* www.researchgate.net Internet Sources

Exclude quotes  Exclude matches   
Exclude bibliography





Submission date: 25-Oct-2023 10:01AM (UTC+0700)  
Submission ID: 2206485798  
File name: BAB\_II\_-\_2023-10-25T105948.922.docx (39.17K)  
Word count: 2732  
Character count: 18270



Fila Rahmadiyah 105721132419 BAB II

ORIGINALITY REPORT

**14%** **LULUS** **2%** **4%** **5%**

SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

turnitin

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Similarity Index
1	riset.unisma.ac.id Internet Source	4%
2	repository.bsi.ac.id Internet Source	3%
3	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
5	123dok.com Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
8	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
9	eprint.stieww.ac.id Internet Source	<1%



10 Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia  
Student Paper <1%

11 Dian Asri, Amzul Rifin, Wahyu Budi Priatna.  
"Technical Efficiency Of Cocoa Farming Based On Sulawesi 1&2 Clones And Local Clon",  
Jurnal AGRISEP : Kajian Masalah Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis, 2019  
Publication <1%

12 docobook.com  
Internet Source <1%

13 eprints.uny.ac.id  
Internet Source <1%

14 jurnal.kdi.or.id  
Internet Source <1%

Exclude dates

Exclude bibliography

Exclude matches on



Fila Rahmadiyah 105721132419

### BAB III

by Tahap Tutup



Submission date: 25-Oct-2023 10:01AM (UTC+0700)

Submission ID: 2206486238

File name: BAB\_III\_-\_2023-10-25T110104.296.docx (21.49K)

Word count: 1176

Character count: 7392

ia Rahmawati, 105721132419 BAB III

ORIGINALITY REPORT

**100%** SIMILARITY INDEX

**LULUS**

9% INTERNET SOURCES

3% PUBLICATIONS

11% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	2%
2	jurnal.univpgr-palembang.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	2%
4	Submitted to General Sir John Kotelawala Defence University Student Paper	2%
5	t1k4r.wordpress.com Internet Source	2%

Exclude quotes  Exclude matches


Exclude bibliography

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Fila Rahmadiyah 105721132419

## BAB IV

by Tahap Tutup



Submission date: 25-Oct-2023 10:03AM (UTC+0700)  
Submission ID: 2206488030  
File name: BAB IV\_-\_2023-10-25110129.665.docx (144,92K)  
Word count: 2869  
Character count: 17011

Ala Rahmadiyah 105721132419 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

**7%** **LULUS** **5%**

SIMILARITY INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

turnitin

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Colorado School of Mines Student Paper	2%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
4	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	1%
5	repository.unbari.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	1%
7	kominfo.sulselprov.go.id Internet Source	1%
8	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	1%

Fila Rahmadiyah 105721132419

## BAB V

by Tahap Tutup

Submission date: 25 Oct 2023 10:03AM (UTC+0700)

Submission ID: 2206488834

File name: BAB\_V\_-\_2023-10-25T110156.510.docx (15.96KB)

Word count: 326

Character count: 2033

Fila Rahmadiyah 105721132419 BAB V

ORIGINALITY REPORT

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

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes  Exclude bibliographies  Exclude matches



The image shows a watermark of the logo for Universitas Muhammadiyah Makassar. The logo is a shield-shaped emblem with a blue background and gold and white details. It features a central sunburst with Arabic calligraphy, surrounded by a laurel wreath and two stars. The text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH' is at the top, 'MAKASSAR' is in the middle, and 'LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN' is at the bottom.



## LAMPIRAN 4

## DOKUMENTASI



(Dokumentasi 1 ibu Dra. Nining Selviani)



(Dokumentasi 2 Ibu Yuniar, S.E.)



(Dokumentasi 3 Ibu Hamida, S.E.)



## BIOGRAFI PENULIS



Fila Rahmadiyah. Panggilan Fila lahir di Baba pada tanggal 17 November 2001 dari pasangan suami istri Bapak Marodding dan Ibu Norma. Peneliti adalah anak kelima dari 8 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Perum Pdam Tirta Sari Kecamatan Gunung Sari Makassar, Sulawesi Selatan.

Penulis mengawali jenjang pendidikan di SD Negeri 34 Baba lulus pada tahun 2013, pada tahun berikutnya peneliti melanjutkan pendidikan ke jenjang SMP Negeri 3 Enrekang dan lulus pada tahun 2016, selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah atas SMA Negeri 2 Enrekang lulus pada tahun 2019, pada tahun yang sama tahun 2019 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.