

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR DESA SEKECAMATAN  
PASIMASUNGGU TIMUR KABUPATEN  
KEPULAUAN SELAYAR**

**SKRIPSI**



**NUR ANNISA  
105721112419**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2024**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR DESA SEKECAMATAN PASIMASUNGGU  
TIMUR KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**OLEH**

**NUR ANNISA**

**105721112419**



*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**

**2024**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**Dan Barang Siapa Yang Bertaqwa Kepada Allah, Niscaya Dia  
Menjadikan Kemudahan Baginya Dalam Urusanya.**

**(Q.S.At – Talaq : 4)**

**Jangan Bandingkan Prosesmu Dengan Orang Lain Karena Tidak  
Semua Bunga Tumbuh Mekar Secara Bersamaan.**

**( Huang Renjun)**

### **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 Kepada Kedua orang tuaku  
tercinta, saudara-saudaraku, dan teman-temanku yang senantiasa  
tak henti-hentinya membantu, mendoakan dan memberi dukungan  
sehingga saya bisa sampai pada titik ini serta kepada almamaterku  
tercinta Universitas Muhammadiyah Makassar.**



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

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Kantor Desa Sekecamatan Pasimasunggu  
Timur Kabupaten Kepulauan Selayar

Nama Mahasiswa : Nur Annisa

No. Stambuk/NIM : 105721112419

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia  
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 16 November 2024 di Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar 16 November 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M.  
NIDN: 10015036214

Pembimbing II

Sitti Marhumi, SE.,MM.  
NIDN: 0901126906

Mengetahui,

Dekan

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

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E.,M.M  
NBM:1151 132



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

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Nur Annisa, Nim : 105721112419 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 532/05/A.2.II/XI/46/2024 M, Tanggal 14 Jumadil Awal 1446 H / 16 November 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Jumadil Awal 1446 H  
16 November 2024 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas ujian : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Dg Maklassa, S.Pd., M.M (.....)  
2. Muh. Nur R, S.E., M.M (.....)  
3. Hj. Nurinaya, S.T., M.M (.....)  
4. Siti Marhumi, 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 Telp.(0411)8669712 Makassar

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Annisa  
Stambuk : 105721112419  
Program studi : Manajemen  
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Kantor Desa Sekecamatan  
Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar

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, 16 November 2024

Yang membuat pernyataan,



*Nur Annisa*  
**Nur Annisa**  
NIM : 105721112419

Diketahui Oleh:

Dekan

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

Ketua Program Studi

*Nasrullah*  
**Nasrullah, S.E.,M.M**  
NBM:1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN**  
**PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

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

Nama : Nur Annisa  
NIM : 105721112419  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sekecamatan Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar”.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat 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, 16 November 2024

Yang Membuat Pernyataan,



**Nur Annisa**

**NIM : 105721129020**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT., karena hanya atas izin, rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada kantor desa sekecamatan pasimasunggu timur kabupaten selayar”** sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Muhammadiyah Makassar. Tidak lupa pula penulis panjatkan shalawat dan salam atas junjungan Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam gelap gulita menuju alam terang benderang seperti sekarang ini. Proses pengerjaan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan dari beberapa pihak, sehingga penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orangtua tercinta, Bapak **Dg. parani** dan Ibu **Mulianti**  
Terimakasih atas segalanya doa, dukungan yang tiada hentinya kalian berikan kepada penulis. Trimakasih telah menjadi orang tua yang supportif, Terimakasih sudah berjuang bersama penulis mengorbankan banyak waktu tenaga dan upaya untuk mendukung penulis meraih impian. Tanpa kehadiran kalian orangtua yang sangat luar biasa pencapaian ini tidak mungkin terwujud, karena kalian merupakan inspirasi dan kekuatan yang tak tergantikan bagi penulis. Penulis berharap dengan terselesaikannya skripsi ini, dapat menjadi bentuk penghormatan dan apresiasi atas segala perjuangan

dan kasih sayang yang kalian berikan. Semoga Allah senantiasa memberkahi abah dan mama kesehatan, kebahagiaan, keberkahan dan umur panjang. Semoga segala doa yang kalian panjatkan untuk penulis menjadi jembatan menuju kesuksesan dunia dan akhirat.

2. Suami saya **Andi Ansar** yang selalu memberikan motivasi yang tidak henti-hentinya mengingatkan agar menyelesaikan skripsi ini. Trimakasih sudah menjadi pendamping hidup yang selalu memberikan support dalam berbagai sisi dan keadaan.
3. Anak pertama saya **Rafathar Ziandra** yang sudah menjadi *mood booster* untuk penulis dalam menempuh pendidikan selama ini. Tumbuhlah menjadi versi hebat.
4. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, **Dr.Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, ST., MT. IPM.** dan Wakil Rektor I, II, dan III beserta seluruh jajarannya
5. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, **Dr. Andi Jam'an, SE., M. Si.** dan para wakil Dekan yang telah memberikan kesempatan dengan segala fasilitas dan kemudahan kepada penulis untuk mengikuti studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak **Nasrullah, S.E., M.M.** dan Ibu **Zalka Soraya, S.E., M.M.** selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar atas segala kontribusi, bantuan dan bimbingannya selama ini.

7. Bapak **Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M.** selaku pembimbing I dan ibu **Sitti Marhumi, S.E., M.M.** selaku pembimbing II yang Tengah meluangkan waktu ditengah kesibukan untuk memberikan sbimbingan, petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak **Nurson Petta Pudji M.Pd I S.Ag** selaku dosen penesehat akademik saya telah begitu banyak memberikan Pelajaran yang bermakna dan bermanfaat untuk saya kedepanya.
9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Seluruh Staf Akademik, Tata Usaha, Jurusan dan Perpustakaan Unismuh dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar atas pelayanan akademik dan administrasi.
11. Terimakasih kepada sahabat saya **Isnaeni** dan **Emilia** yang sudah berjuang bersama sampai detik ini. Semoga sukses kedepannya, terima kasih untuk cinta dan kasih yang kalian berikan selama ini.
12. Terima kasih kepada seluruh keluargaku tercinta yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu atas setiap dukungannya selama ini baik berupa moril maupun materi.
13. Untuk diriku sendiri **Nur Annisa** trimakasih sudah menepikan ego, bertahan dan berjuang sampai saat ini atas banyaknya harapan dan Impian yang harus diwujudkan. Trimakasih untuk selalu percaya

bahwa segala niat baik dan harapan akan selalu diberikan kemudahan.

Akhirnya dengan kerendahan hati penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan untuk dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Penyusun menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna dan masih banyak kekurangan. Sehingga penyusun tidak lupa mengharapkan saran dan kritik atas skripsi ini dan semoga skripsi ini memberi manfaat bagi semua pembaca.



## ABSTRAK

**Nur Annisa**, 2024, Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sekecamatan Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Bapak Dg. Maklassa dan ibu Sitti Mahrumi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh kompensasi finansial pada Kantor Desa Sekecamatan Pasimasunggu Timur. Penelitian ini dilaksanakan 2 bulan, dimulai juni sampai agustus 2024. Berdasarkan perhitungan menggunakan *Accidental Sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan model regresi linear sederhana yang diolah menggunakan aplikasi SPSS v16.0 *For Windows*.

Berdasarkan hasil analisis data maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X), berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 47,5%, dan sisanya dipengaruhi oleh factor yang berbeda sebesar 52,5% yang tidak diangkat dalam penelitian.

**Kata Kunci: Kompensasi Finansial Kinerja Pegawai**

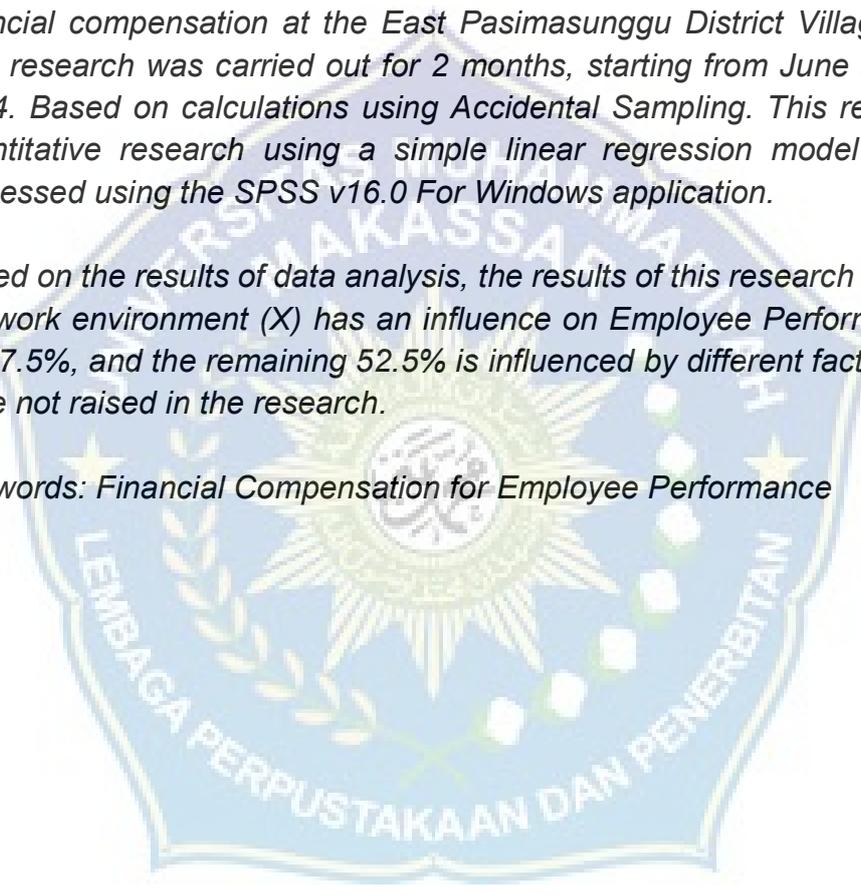
## ABSTRACT

**Nur Annisa, 2024**, *The Influence of Financial Compensation on Employee Performance at Village Offices in East Pasimasunggu District, Selayar Islands Regency. Thesis for the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Mr. Dg. Maklassa and mother Sitti Mahrumi.*

*his research aims to find out how employee performance is influenced by financial compensation at the East Pasimasunggu District Village Office. This research was carried out for 2 months, starting from June to August 2024. Based on calculations using Accidental Sampling. This research is quantitative research using a simple linear regression model which is processed using the SPSS v16.0 For Windows application.*

*Based on the results of data analysis, the results of this research show that the work environment (X) has an influence on Employee Performance (Y) by 47.5%, and the remaining 52.5% is influenced by different factors which were not raised in the research.*

*Keywords: Financial Compensation for Employee Performance*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN .....	vi
HALAMAN PERNYATAAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI .....	xiii
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	6
B. Pengertian Kompensasi Finansial .....	7
C. Kinerja Pegawai.....	11
D. Tinjauan Empiris .....	13
E. Kerangka Pikir .....	18
F. Hipotesis.....	19

<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>20</b>
A. Jenis Penelitian .....	20
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	20
C. Definisi Operasional .....	20
D. Populasi dan Sampel .....	21
E. Teknik Pengumpulan Data .....	23
F. Instrumen Penelitian.....	23
G. Analisis Data .....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>31</b>
A. Hasil Penelitian.....	31
B. Deskripsi Data Dan Responden .....	33
C. Metode Analisa Data .....	35
D. Pengujian Analisis Data.....	40
E. Hasil Uji Hipotesis.....	43
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>47</b>
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran.....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>49</b>
<b>DOKUMENTASI .....</b>	<b>52</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 2.2 Skor Pilihan Jawaban Responden .....	24
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis kelamin.....	32
Tabel 4.2 Distribusi Pengembalian Kuesioner.....	33
Tabel 4.5 Hasil Uji Validasi Variabel Penelitian.....	36



## DAFTAR GAMBAR

Gambar. 2.1 Kerangka Pikir .....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kopdit Kelubagolit .....	39



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Aset berkualitas diilustrasikan, antara lain, dengan eksekusi dan efisiensi yang unggul. Kualitas perilaku berorientasi tugas dan pekerjaan seseorang berdampak pada kinerjanya. Demikian pula, kinerja guru dapat diperiksa dari dua perspektif—pengembangan profesional dan administrasi. Eksekusi merupakan indikasi kerja yang dilakukan oleh perwakilan atau asosiasi, sehingga perlu dilakukan upaya untuk lebih mengembangkan eksekusi. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaji ini termasuk eksekusi. Kualitas kinerja dan motivasi kerja (Ridwan, 2019).

Menghadapi kenyataan ini, SDM secara keseluruhan struktur dan potensinya menjadi pertimbangan mendasar untuk unggul dan merupakan jalan untuk maju mulai saat ini. Buruh bisa menjadi pemimpin organisasi di hampir semua organisasi. Akibatnya, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi program penting di tempat kerja (Syah, 2013).

Di dunia yang mengglobal ini, bisnis harus bekerja lebih efektif dan efisien untuk bersaing. Organisasi harus mampu meningkatkan daya saingnya agar tetap dapat beroperasi dalam menghadapi tingkat persaingan yang semakin meningkat. Untuk menjalankan kegiatan yang biasa disebut dengan pegawai atau SDM. Pegawai atau pegawai merupakan faktor yang paling menentukan maju atau mundurnya suatu

organisasi. Menurut Silaen dkk. Pada tahun 2021, agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, diperlukan pegawai yang tidak hanya memenuhi persyaratan organisasi tetapi juga mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan mungkin dapat dengan dibantu oleh kinerja karyawan yang tinggi.

Ada sejumlah faktor yang berperan penting dalam tingginya kinerja para pekerja tersebut. Diantaranya adalah disposisi organisasi yang memberikan perhatian luar biasa terhadap bantuan pemerintah pekerja, khususnya di bidang remunerasi. Tujuan remunerasi yang dicapai oleh organisasi antara lain, menghargai prestasi pekerja, menjamin kesopanan di antara perwakilan, mempertahankan perwakilan, memperoleh lebih banyak pekerja, dan sistem penggajian harus dapat mendorong pekerja. Pemberian gaji merupakan hal yang penting bagi perwakilan, karena besaran gaji merupakan persentase dari kinerja pekerja. Jadi jika kerangka remunerasi yang diberikan oleh organisasi cukup adil bagi perwakilan, maka hal tersebut akan mendorong pekerja untuk menjalankan tanggung jawab mereka dengan lebih baik (Marliani et al., 2016).

Defisit kinerja disebabkan oleh ketidaksesuaian antara perilaku aktual dan yang diharapkan. Lubang ini merupakan kontras antara cara berperilaku perwakilan yang sejati yang menggabungkan informasi, kemampuan dan perspektif dan perilaku perwakilan yang diantisipasi oleh organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang berbeda atau

pekerjaan yang diserahkan kepada perwakilan. Untuk mengatasi lubang dalam keterampilan individu ini, organisasi melakukan a program persiapan. kekurangan).

Eksekusi tidak ada hubungannya dengan kebingungan antara cara berperilaku yang sebenarnya dan perilaku yang diantisipasi. Lubang ini merupakan kontras antara cara berperilaku sebenarnya dari perwakilan yang menggabungkan informasi, kemampuan dan perspektif dan perilaku pekerja yang diperkirakan oleh organisasi harus ditindaklanjuti dengan pekerjaan lain atau pekerjaan yang dibagikan kepada mereka. pekerja sehingga untuk mengatasi kesenjangan kemampuan individu, organisasi melakukan program persiapan (Mutholib, 2019).

Jenis pembayaran langsung adalah angsuran dasar yang terdiri dari tingkat pembayaran dan upah, biaya pelaksanaan, motivasi termasuk imbalan, komisi, peredaran manfaat dan penyebaran penawaran. Angsuran kebobolan adalah rencana dana cadangan anuitas pembelian saham. Hanya gaji dan bonus yang merupakan kompensasi ekonomi langsung dalam penelitian ini. Pembayaran atau keuntungan yang tidak dibayar, misalnya angsuran dan administrasi yang menjaga dan menambah kompensasi penting, dan organisasi membayar seluruh atau sebagian dari keuntungan tersebut (Permana dan Pracoyo, 2022).

Eksekusi perwakilan. Eksekusi yang representatif berdampak pada jumlah yang mereka tambahkan ke dalam asosiasi, yang mencakup, di

samping hal-hal lain, jumlah hasil, sifat hasil, rentang waktu hasil, partisipasi dalam pekerjaan, dan disposisi yang menyenangkan.

Sesuai Supatmi dkk. (2012), kemungkinan ketidaknyamanan di tempat kerja, rendahnya kompensasi atau upah, tidak adanya inspirasi, dan kekecewaan terhadap pekerjaan semuanya berdampak buruk pada pelaksanaan perwakilan.

Menyinggung landasan yang telah tergambar, pencipta merasa tertarik untuk mengangkat judul terbitan ini menjadi subjek proposal yang bertajuk, "**Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sekecamatan Pasimasunggu Timur Kab. Selayar**"

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan inti penelitian dan menjadi tolak ukur dalam proses penulisan. Selain itu, perincian masalah merupakan penjelasan mendasar yang perlu dilakukan analisis utama yang disusun ilmuwan dalam penelitiannya. Mengingat landasan di atas, ahli menguraikan masalahnya sebagai berikut:

"Apakah Kompensasi finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar?"

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah suatu pedoman atau data yang menyatakan informasi yang ingin diperoleh peneliti dan arah penelitian itu dilakukan.

Peneliti ingin mengetahui kompensasi finansial pada kinerja pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Pasimasunggu Timur.

#### **D. Manfaat Penelitian**

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

Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia akan terus berkembang berkat wawasan dan pengetahuan yang diperoleh dari penelitian ini mengenai dampak kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

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

- a. Bagi pencipta, dimungkinkan untuk memperoleh informasi lebih lanjut dan memberikan pengaturan untuk menerapkan informasi yang diperoleh di sekolah dalam karya nyata.
- b. Untuk tujuan penelitian, sebagai data dan kontribusi untuk menambah informasi dalam pengembangan lebih lanjut pelaksanaan yang representatif.
- c. sebagai bahan perbandingan atau rujukan bagi peneliti selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Aset manusia para eksekutif merupakan suatu strategi untuk mengawasi individu-individu dalam suatu organisasi agar mereka dapat menjalankan perannya secara nyata dan efektif. Eksekutifnya terdiri dari enam komponen, yaitu: Manusia, Strategi Keuangan, Material, Mesin, dan Pasar. Komponen manusia tersebut dibentuk menjadi suatu bidang ilmu pengurus yang disebut dengan aset manusia para eksekutif. Selanjutnya adalah pandangan para ahli mengenai pentingnya kemajuan aset manusia. Hasibuan (2014:10) menyatakan bahwa dewan sumber daya manusia merupakan informasi dan kekhususan yang berhubungan dengan hubungan dan pekerjaan angkatan kerja agar produktif dan berdaya. dalam membantu mencari tahu tujuan asosiasi, delegasi dan masyarakat.

Sementara itu, Armstrong (2009:17) menyatakan bahwa dewan aset manusia berhubungan dengan seluruh bagian cara kerja individu dan diawasi dalam organisasi, termasuk pengaturan aset manusia, pelaksanaan eksekutif, pembelajaran dan peningkatan aset manusia. Selain itu menurut Rivai dan Sagala (2013:18), sumber daya manusia ketua merupakan salah satu bidang organisasi umum yang mencakup bagian-bagian pengkoordinasian, pengaturan, pelaksanaan dan

pengendalian, SDM dalam suatu perkumpulan (Malayu Hasibuan, 2014).

SDM merupakan suatu jenis informasi yang berhubungan dengan seluruh bagian pekerjaan dan perkumpulan yang mengambil bagian melalui pengaturan dimana sesuatu harus diatur terlebih dahulu baru kemudian cara pelaksanaannya. SDM memainkan peran penting dalam setiap tindakan hierarki. Sebagai kunci utama, HR akan menentukan kemajuan pelaksanaan latihan hierarki. Menurut Mutholib (2019), lingkungan yang terus berubah menjadikan semakin penting bagi bisnis untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas tinggi.

Pekerjaan atau tugas yang diselesaikan oleh asosiasi sering kali tidak sesuai dengan asumsi sosial. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak mengikuti aturan jam kerja. Organisasi akan menderita akibat hal ini karena pekerjaan seringkali tidak dapat diselesaikan tepat waktu atau tidak dimanfaatkan dengan baik. Selain itu, masih ada sifat-sifat delegasi individu yang memanfaatkan peluang luar biasa dalam pekerjaannya untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaan. Hal ini mengakibatkan rendahnya kinerja agen karena pemikiran mereka dipartisi oleh kegiatan-kegiatan di luar tanggung jawab mereka sebagai pemerintah daerah., sehingga pekerja tidak memberikan dedikasinya secara maksimal kepada organisasi (Selviana, 2018).

Data atau informasi yang mempunyai arti penting dan dapat digunakan untuk mengambil keputusan atau mengambil tindakan lebih lanjut dianggap sebagai informasi yang berharga. Nilai data pengumuman keuangan pemerintah daerah dipengaruhi oleh sifat SDM, pemanfaatan inovasi data, dan sistem pengendalian pembukuan internal. Proses pelaporan keuangan diharapkan dapat dipermudah dengan tersedianya yang berkualitas sehingga menghasilkan, relevan, dan dapat diandalkan. Namun, selain inovasi SDM dan data, ada hal penting lain yang perlu diperhatikan, khususnya dalam pengendalian kemampuan apa yang mengarahkan strategi pembukuan, misalnya perubahan pendekatan kerangka pembukuan dan metodologi pencatatan, arsip dan struktur yang digunakan, kemampuan persetujuan untuk tujuan pengendalian ke dalam, laporan dan pengawasan. Kemampuan kontrol ini dapat membantu HR untuk mengetahui batasan dan keistimewaan dalam berfungsi serta inovasi data seperti apa yang dapat dimanfaatkan untuk membantu pekerjaan (Indirayana, 2021).

## **B. Pengertian Kompensasi Finansial**

Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh suatu perkumpulan atau organisasi kepada perwakilannya. Yang bisa berupa moneter atau non-moneter dalam jangka waktu tertentu. Kerangka kerja upah yang layak sebenarnya ingin memberikan kepuasan kepada perwakilan dan

memberdayakan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan pekerja (Ryan et al., 2013).

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah segala angsuran dalam bentuk uang, saham secara langsung atau tidak langsung yang diterima delegasi sebagai angsuran atas administrasi yang diberikan kepada perkumpulan. Kompensasi adalah semua yang diterima delegasi sebagai imbalan atas pekerjaannya. Sebagaimana diungkapkan Andrew Sikula dalam buku *Mangku Negara*, bahwa proses pengorganisasian gaji atau pembayaran (kadang-kadang disebut remunerasi) meliputi pemikiran atau penyesuaian perhitungan gaji meliputi jenis angsuran uang langsung, angsuran backhand sebagai keuntungan yang representatif, dan motivator untuk membangkitkan pekerja untuk berusaha mencapai efisiensi yang tinggi. Sebagaimana dikemukakan oleh Cascio F. Wayne dalam buku *Mangkuprawira*, gaji merupakan suatu jenis biaya yang harus ditimbulkan oleh organisasi dengan harapan organisasi tersebut memperoleh hadiah sebagai pelaksanaan pekerjaan dari perwakilan (Li dan Hipotesis, 2012).

### **1. Bentuk dan Jenis-Jenis Kompensasi Finansial**

Motivasi karyawan dan prestasi kerja keduanya dapat ditingkatkan dengan kompensasi. Oleh karena itu, penghargaan yang berwenang atau organisasi terhadap rencana permainan remunerasi yang wajar dan adil sangatlah penting. Ada tiga macam remunerasi yaitu:

- a) Pembayaran Moneter Langsung, pembayaran moneter langsung sebagai; kompensasi penting (gaji dan upah), pembayaran pelaksanaan, pembayaran motivator (imbalan, komisi, pembagian manfaat dan peluang investasi) dan pembayaran yang diberikan (proyek dana cadangan dan anuitas pembelian saham).
- b) Remunerasi moneter yang tidak langsung, pembayaran moneter yang menyimpang; program jaminan (jaminan kesehatan, jaminan hidup, anuitas, perlindungan kerja), angsuran di luar jam kerja (acara, acara, cuti tahunan) dan perkantoran, misalnya kendaraan, dan cuti.
- c) Remunerasi non-moneter merupakan penghargaan alami yang tidak bersifat fisik dan harus dirasakan sebagai kemajuan pekerjaan, jalur karir, kondisi iklim kerja, dan sebagainya. (Musafir, 2013).
- d) Indikator kompensasi Adapun indikator yang secara keseluruhan digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:
1. Gaji, menurut Hasibuan dalam Septawan, kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan sesekali kepada wakil dan mempunyai kepastian yang positif, pada akhirnya tetap akan dibayarkan tanpa memperhatikan apakah wakil itu masuk

kerja. Jadi kompensasi adalah kompensasi berupa uang tunai pekerja atas komitmennya dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Apabila seorang pekerja bekerja melebihi jam yang ditentukan yang bersangkutan, maka mereka berhak atas upah lembur, yang kadang-kadang disebut sebagai upah lembur. Pekerjaan tambahan waktu adalah pekerjaan yang diselesaikan di luar hari kerja yang berwenang sebagaimana tercantum dalam pasal 20 ( PKB). Waktu tambahan atau extra time sebaiknya diatur dengan baik agar tidak merugikan organisasi, hal ini karena biaya waktu tambahan tentu lebih tinggi dibandingkan dengan biaya waktu kerja pada umumnya. Upah untuk kerja lembur disebut sebagai “upah kerja lembur”. Oleh karena itu, informasi tentang cara yang paling tepat untuk mengatur waktu ekstra sangat penting untuk membantu pengurus dalam mengatur jadwal dan batasan pembuatan yang sesuai dengan rencana keuangan fungsional pembuatan serta menghindari hal-hal yang dapat merugikan organisasi dan perwakilan.
3. Menurut Kadarisman, insentif adalah suatu jenis pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja. Mereka dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk keuntungan yang dibagikan kepada mereka sebagai akibat dari peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

## 1. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Variabel-variabel ini menyulitkan setiap organisasi untuk memutuskan pengaturan upah bagi pekerja. Unsur-unsur ini termasuk yang menyertainya:

### a. Produktivitas

Organisasi mana pun ingin menciptakan keuntungan. Keuntungan tersebut dapat berupa keuntungan materi maupun non materi. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan efisiensi pekerjanya dalam komitmen mereka terhadap keuntungan organisasi.

b. Kapasitas untuk Membayar: Remunerasi akan bergantung pada kemampuan organisasi untuk membayar.

c. Kesiapan Membayar Kemauan membayar akan berdampak pada pengaturan pemberian remunerasi kepada wakil.

d. Minat Bekerja. Banyak atau sedikitnya jumlah pekerja di pasar pertunjukan akan mempengaruhi kerangka upah.

e. Asosiasi Perwakilan: Kehadiran asosiasi pekerja akan berdampak pada pendekatan pembayaran.

f. Pedoman dan Peraturan yang Berbeda. Peraturan perundang-undangan, khususnya di bidang ketenagakerjaan (pegawai) atau ketenagakerjaan, mendapat manfaat dari sistem pemerintahan yang lebih baik (Rahmawati, 2018).

## C. Kinerja Pegawai

### 1. Pengertian Kinerja Pegawai

Eksekusi pendelegasian merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya yang bertumpu pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Eksekusi merupakan gabungan dari tiga komponen penting, yaitu batasan dan minat seorang spesialis, pengakuan atas kejelasan penugasan bisnis dan pekerjaan. tingkat motivasi seorang ahli materi pelajaran. Semakin tinggi tingkat variabelnya, semakin bernilai pameran perwakilannya. (SOSIAL, 2014)

Eksekusi adalah setiap akibat dari segala jenis kegiatan dan strategi dalam suatu rangkaian usaha kerja. Solusi terhadap inkuiri dalam arti eksekusi menurut Robbin dalam Nawawi (2006: 62), khusus eksekusi adalah respon terhadap inkuiri “hasil apa yang dicapai seseorang setelah melakukan tindak lanjut terhadap sesuatu (Ramadana, 2019). Organisasi dapat dianggap mencapai kesuksesan yang langgeng jika penyajian SDM berupaya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Sandy (2015: 11), eksekusi adalah suatu prestasi yang telah dicapai oleh seorang delegasi dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan, sedangkan menurut Sutrisno (2016: 151)

eksekusi atau pelaksanaan pekerjaan adalah akibat dari pekerjaan yang telah dilakukan. diselesaikan oleh seseorang mengenai tingkah lakunya dalam menyelesaikan persiapan jabatan. Mangkunegara (2016:9), pelaksanaan delegasi merupakan konsekuensi kerja individu secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan buruh dalam menyelesaikan komitmennya sesuai komitmen yang diberikan.

Berdasarkan definisi di atas, cenderung diasumsikan bahwa pelaksanaan pekerja adalah pencapaian hasil yang representatif dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Eksekusi pekerja yang berkembang lebih lanjut akan berdampak positif terhadap organisasi, sehingga perwakilan memiliki derajat eksekusi yang layak dan ideal untuk membantu pemahaman tujuan organisasi (Dewi, 2019).

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

- a) Faktor individu: kapasitas, kemampuan, landasan keluarga, wawasan kerja, tingkat sosial, dan sosial ekonomi individu.
- b) Kepribadian, persepsi, peran, sikap, motivasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor psikologis.
- c) Variabel hierarki. Menurut Bernardin, berhasil atau tidaknya pameran yang dilakukan suatu asosiasi dipengaruhi oleh derajat pelaksanaan perwakilannya, dengan anggapan semakin banyak

presentasi pekerja maka seharusnya pameran tersebut semakin berwibawa. . (2023, Hikmah dkk.)

3. Eksekusi pekerjaan, dapat mengevaluasi kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang disampaikan oleh perwakilan. Tanggung Jawab: Menentukan apakah karyawan bersedia mengambil tanggung jawab atas pengetahuan mereka sendiri, hasil pekerjaan mereka, infrastruktur dan fasilitas yang mereka gunakan, dan perilaku mereka di tempat kerja. Persetujuan (dedikasi), menilai pengabdian perwakilan terhadap pekerjaan, kedudukan dan pergaulannya yang tercermin dalam kesiapannya untuk mengamankan dan menjaga perkumpulan di dalam dan di luar pekerjaan dari serangan oknum-oknum yang tidak dapat dipercaya.
4. Keuntungan Penilaian Eksekusi Representatif: Banyak orang di bagian aset manusia yang setuju bahwa penilaian eksekusi pekerja adalah bagian penting dari keseluruhan proses penilaian eksekusi pekerja. Hal ini juga penting untuk tempat kerja perwakilan. Penilaian ini penting agar pekerja mengetahui banyak hal, seperti kapasitas, kualitas, kelemahan, dan kemungkinannya. Hal-hal ini dapat digunakan untuk mengetahui tujuan, metode, rencana, dan sejauh mana kemajuan mereka secara profesional.
5. Petunjuk pelaksanaan yang representatif. Eksekusi yang representatif dapat dinilai secara adil dan tepat melalui tolok ukur tingkat pelaksanaan. Memberikan karyawan kesempatan untuk menilai kinerja

mereka diperlukan untuk pengukuran ini. Petunjuk eksekusi pekerja akan diperiksa di bawah ini agar lebih jelas mewakili eksekusi, khususnya sebagai berikut.

- a. Hakikat Pekerjaan (Nature of Work) adalah sifat pekerjaan yang dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan kelayakan dan kedudukan yang tinggi, sehingga akan menimbulkan penghargaan dan kemajuan serta kemajuan yang berwibawa melalui perluasan informasi dan kemampuan secara efisien sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan inovasi yang semakin berkembang dengan cepat.
- b. Time Assurance (Pomptnees) dihubungkan dengan apakah waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Setiap pekerjaan diusahakan selesai sesuai rencana agar tidak memperlambat pekerjaan lainnya.
- c. Drive menyiratkan memiliki perhatian untuk menindaklanjuti sesuatu tentang melaksanakan tanggung jawab dan tugas. Bawahan atau pekerja dapat menyelesaikan tugas tanpa terus-menerus bergantung pada atasan.
- d. Kapasitas merupakan salah satu dari sedikit elemen yang mempengaruhi sebuah pameran seorang individu, kebetulan saja yang dapat dimediasi atau ditangani melalui pendidikan dan persiapan adalah faktor kapasitas yang dapat diciptakan.

e. Korespondensi merupakan komunikasi yang dilakukan atasan dengan bawahan untuk mengkomunikasikan gagasan dan perasaannya dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi. Hubungan karyawan dengan atasan akan semakin baik karena komunikasi yang lebih baik juga dapat menumbuhkan rasa memiliki takdir bersama.

Penilaian ini menyatakan bahwa untuk mencapai pelaksanaan representatif ideal yang menjadi tujuan asosiasi, harus memperhatikan aspek kualitas kerja, kepraktisan, dorongan, kapasitas dan korespondensi.

#### **D. Tinjauan Empiris**

Audit Eksperimental merupakan salah satu acuan pemeriksaan dalam memimpin eksplorasi sehingga pencipta dapat membuat hipotesis yang digunakan dalam mengevaluasi pemeriksaan yang diarahkan. Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan telah menjadi subyek banyak penelitian. Beberapa spesialis yang pernah memimpin pemeriksaan meliputi:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama peneliti dan tahun peneliti	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil penelitian
1	(Arifudin, 2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT GLOBAL (PT GM)	kuantitatif	Alat keilmuan yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah teknik pemeriksaan ekspresif dan terukur	Indikator kepemimpinan mempunyai bobot 309 dan persentase 10,7% menurut hasil. Sementara itu, penanda dengan nilai bobot paling kecil adalah penunjuk karakter dengan pertunjukan 8,8% dengan muatan 264. Beban rata-rata dari sepuluh penunjuk memberikan skor 269, yang diingat untuk kelas Tinggi adalah sebagai sesuai rentang pengelompokan yang telah ditentukan, artinya presentasi pekerja di Kantor Kota Setempat Pasimasunggu Timur.
2	Poluakan et al.,2019	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT.PLN (persero)UP3 Manado	kuantitatif	Alat keilmuan yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah teknik	Hasil penelitian investigasi yang mencerahkan secara umum menunjukkan bahwa hasil rata-

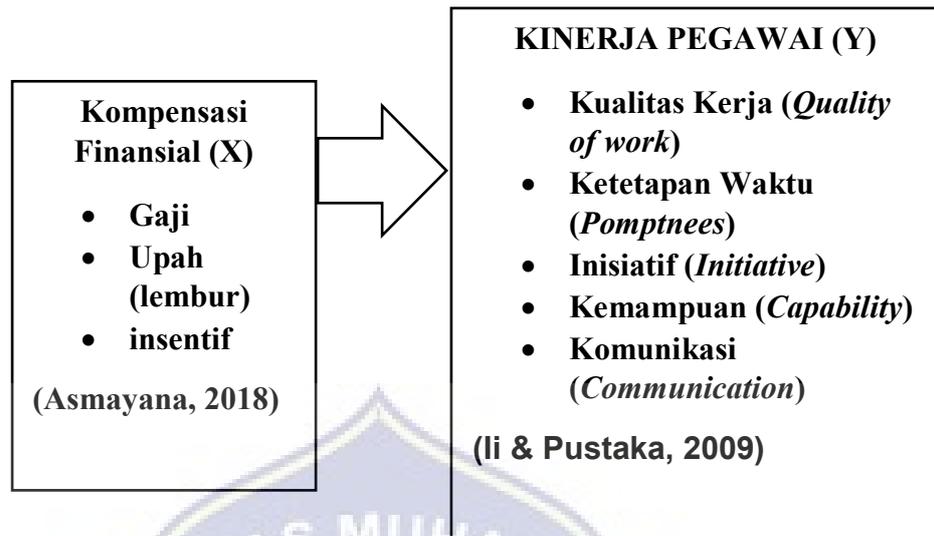
				pemeriksaan ekspresif dan terukur	rata umum dari variabel gaji adalah 4,00. Angka ini. Hasil penelitian investigasi berbeda pada umumnya menunjukkan bahwa rata-rata rata-rata dampak variabel remunerasi adalah 4,00. Angka tersebut menunjukkan bahwa gaji dikenang sebagai golongan yang benar-benar tinggi, dan itu berarti bahwa remunerasi yang diberikan oleh PT PLN (Persero) UP3 Manado dianggap sebagai gaji yang wajar/adil.
3	Muliaty (2021)	Profesionalisme komitmen organisasi,kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta kencana samarinda	kuantitatif	Dalam eksplorasi ini, pemeriksaan informasi menggunakan pendekatan half-least square (PLS). PLS adalah model demonstrasi kondisi primer (SEM) dalam melihat bagian-bagian atau variasi	Hasil eksplorasi menunjukkan bahwa keterampilan luar biasa berpengaruh signifikan terhadap eksekusi perwakilan dan tanggung jawab hierarki, pemenuhan pekerjaan berpengaruh terhadap eksekusi perwakilan

4	Pradana (2017)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PG GENDING PROBOLINGGO)	Kuantitatif	Pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah strategi ekspresif dengan informasi kuantitatif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi. Berdasarkan berbagai pemeriksaan sebelumnya yang dipimpin oleh para ahli masa lalu, keberadaan remunerasi merupakan faktor pendorong bagi suatu organisasi untuk lebih mengembangkan kinerja yang representatif. Jadi konsekuensinya bagi organisasi adalah perlunya menjaga remunerasi agar dapat melaksanakan eksekusi yang representatif sesuai dengan asumsi organisasi terhadap eksekusi pekerja.
5	Karollah (2015)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian	kuantitatif	Informasi yang penulis kumpulkan dalam bentuk hard copy adalah 1.	Dari hasil pendalaman tersebut diketahui bahwa gaji yang diperoleh perwakilan pada

		pendidikan dan pelatihan aceh		Informasi penting adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari objek pemeriksaan melalui survei dan pertemuan langsung dengan.	Organisasi Bantuan Umum, Pendidikan dan Persiapan Aceh sesuai dengan asumsi perwakilan pada Organisasi Staf, Pendidikan dan Persiapan Aceh, hal ini tercermin pada normalnya. (rata-rata) nilai tanggapan responden sehubungan dengan variabel gaji
--	--	-------------------------------	--	--	---

### E. Kerangka Pikir

Sistem berpikir ini pada dasarnya adalah sebuah grafik yang masuk akal dalam bingkai perkembangan suatu pemeriksaan (pertanyaan atau isu penelitian). Berdasarkan pertanyaan atau permasalahan penelitian, kerangka berpikir ini menyajikan sejumlah hubungan antar konsep yang ada. Alasan mendasar sistem berpikir ini adalah untuk memahami atau menggambarkan perkembangan hubungan antara ide-ide yang direnungkan.



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir

#### F. Hipotesis

Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sekecamatan Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan selayar

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang menggunakan teknik kuantitatif, yang berarti suatu siklus eksplorasi yang melibatkan angka-angka sebagai instrumen untuk membedah apa yang perlu diketahui oleh penciptanya.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan Pada Kantor Desa Sekecamatan Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar dan dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan dari bulan Juni sampai dengan Agustus 2024.

#### **C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu variable dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variable itu. Pengertian operasional variabel ini diuraikan menjadi indicator sebagai berikut;

##### **a. Kinerja pegawai**

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu dan relative

dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Tomy Sun Siagian & Hazmanan Khair, 2018:61).

b. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan suatu bagian penting dan kompleks hubungan antara pegawai dan organisasi. Kompensasi diperlukan untuk mempertahankan pegawai dengan standar hidup yang layak (Griffin,2004).

c. Skala Likert

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti.

**Tabel 2.2 skor pilihan jawaban responden**

No	Pilihan	skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menemukan populasi. Menurut Arikunto mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan suatu objek di dalam penelitian yang didalami dan juga dicatat segala bentuk yang ada di lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah subyek yang berkaitan dengan penelitian ini yang dilakukan pada pegawai di Kantor Desa sekecamatan Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu sebanyak 40 orang pegawai. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah tehnik sampel jenuh.

### 2. Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada kantor Desa Sekecamatan Pasimasunggu Timur yaitu sebanyak 40 orang pegawai aktif sebagai responden.

Oleh karena itu, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menentukan ukuran contoh, khususnya:

- a. keseragaman; jumlah sampel yang diperlukan sebanding dengan keragaman data yang akan dijadikan sampel;
- b. Rencana pemeriksaan, semakin rinci rencana penyidikan, semakin banyak contoh yang harus diambil;
- c. Pengeluaran yang dapat diakses, investasi yang signifikan.

Menentukan Contoh Tindakan Tinjauan yang menggunakan contoh yang ditujukan kepada masyarakat (disebut delegasi) akan memberikan hasil yang dapat diringkas atau pada umumnya diterapkan pada masyarakat. Standar tes delegasi bergantung pada dua perspektif yang saling terkait, khususnya ketepatan dan ketelitian dalam memberikan contoh.

### **E. Jenis dan Sumber Data**

#### 1. Jenis Data

Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor desa yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasaan lebih lanjut.

#### 2. Sumber Data

- a) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pegawai.
- b) Data sekunder, yaitu data bersumber dari Kantor Desa Sekecamatan Pasimasunggu Timur.

### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survey dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan diharapkan di isi oleh responden dengan memilih salah satu alternative jawaaban yang tersedia..

## 1. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data yang sangat lazim dalam metode penelitian kuantitatif. Observasi adalah bagian dalam pengumpulan data. Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan yang bersifat sistematis, logis, objektif, dan rasional terhadap berbagai macam fenomena dalam situasi yang sebenarnya, maupun situasi buatan.

## 2. Kuesioner

Menurut Sugiono (2014:142), survei merupakan suatu metode pengumpulan informasi yang produktif jika pihak yang ahli mengetahui dengan siapa variabel tersebut akan diperkirakan dan mengetahui apa yang secara umum dapat diharapkan dari responden. Kuesioner terbuka atau tertutup dapat disebarkan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui email atau surat pos.

## 3. Dokumentasi

Selain melalui observasi dan kuesioner informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoretik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna.

## G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang dipilih dan dilibatkan oleh para ilmuwan dengan tujuan agar kegiatan-kegiatan tersebut menjadi teratur dan lebih mudah dipahami oleh mereka. Instrumen pengumpulan informasi adalah teknik yang dapat digunakan analisis untuk mengumpulkan informasi. Instrumen yang membantu dalam memanfaatkan strategi pengumpulan informasi adalah alat-alat yang dapat diketahui dalam objek, misalnya survei, alat tes, panduan wawancara, panduan persepsi, skala, dan lain-lain.

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.
2. Uji Validitas

Uji legitimasi digunakan untuk mengukur apakah survei tersebut sah atau tidak. Dalam menentukan apakah suatu benda layak atau tidak untuk dimanfaatkan, umumnya dilakukan uji koefisien koneksi. Dengan asumsi hubungan elemen positif dan ukurannya 0,3 atau lebih, maka instrumen yang digunakan dapat dianggap substansial. Sesuai (Yusup, 2018). Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui keakuratan pengukuran. Untuk sementara, uji ketergantungan diharapkan dapat menentukan sejauh mana instrumen tersebut

dapat diandalkan. Setiap kali digunakan, instrumen yang terstandar dan reliabel masih perlu diuji kembali. Hal ini karena setiap subjek, wilayah, dan waktu yang berbeda akan menimbulkan hasil yang berbeda-beda.

- Apabila  $r$  terhitung  $> r$  tabel, kesimpulannya item kuesioner tersebut valid
- Apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel, kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Pengujian kualitas yang teguh adalah alat untuk memperkirakan jajak pendapat yang memiliki tanda-tanda faktor atau bangunan. Ghazali (2018:45). Uji keteguhan digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penduga, apakah instrumen penduga yang digunakan kokoh dan tetap stabil dengan asumsi pendugaan diulangi. Suatu instrumen estimasi seharusnya dapat diandalkan jika instrumen tersebut memberikan hasil yang serupa, terlepas dari apakah estimasi tersebut dilakukan secara normal.

### G. Analisis Data

Uraikan informasi yang digunakan dalam pemeriksaan ini untuk mengatasi masalah dan menunjukkan realitas spekulasi yang baru-baru ini diajukan dengan menggunakan metode penyelidikan yang menyertainya.

## 1. Statistik Deskriptif

Pemeriksaan kuantitatif yang berbeda adalah penelitian yang hanya menggambarkan substansi suatu variabel dalam eksplorasinya, tidak diharapkan untuk menguji suatu spekulasi tertentu.

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Strategi Dasar Direct Relapse adalah teknik yang digunakan untuk melihat hubungan antara faktor bebas (bebas) dan hubungan garis lurus dengan variabel dependen (bawahan). Suatu variabel karena suatu persepsi yang didapat kemungkinan besar akan dipengaruhi oleh suatu variabel.

### **Persamaan umum regresi linier sederhana antara lain**

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y= Kinerja Pegawai

X= Kompensasi Finansial

b= Koefisien regresi besarnya pengaruh X terhadap Y

a= Konstanta

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Kecamatan Pasimasunggu Timur

Gambaran umum penelitian ini adalah suatu usaha peneliti dalam memberikan gambaran secara utuh tentang kondisi di Kecamatan Pasimasunggu Timur Kabupaten Selayar. Data-data yang diambil dalam penelitian ini diambil dari semua yang bisa didapatkan dikecamatan pasimasunggu timur.

Kecamatan Pasimasunggu Timur terdiri dari 6 desa dengan posisi geografis  $7^{\circ}6'14."$  LS,  $120^{\circ} 45'11.29"$ BT Sedangkan pengukuran citra satelit 40,90ha. Luas karang hidup 121,38ha, karang mati 116,38ha, lamun 65,32ha, pasir 50,08ha. Secara administrasi kecamatan pasimasunggu timur terletak di Kabupaten Selayar. Adapun beberapa desa diantaranya:

1. Desa Bontobaru
2. Desa Bontojati
3. Desa Bontobulaeng
4. Desa Ujung
5. Desa Lembang baji
6. Desa Bontomalling

Kecamatan Pasimasunggu Timur merupakan salah satu dari banyaknya kabupaten di Kabupaten Selayar dengan luas wilayah +150,25km<sup>2</sup>. Dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a. sebelah utara berbatasan dengan laut flores
- b. sebelah timur berbatasan dengan pulau lambego
- c. Sebelah barat berbatsan dengan pulau bembe
- d. Sebelah selatan berbatasan dengan pulau kayuadi

Jarak antara kabupaten selayar dengan kecamatan pasimasunggu timur sekitar 75,69km dan dapat ditempuh menggunakan kapal kayu reguler berkekuatan 60 PK dari pelabuhan patumbukang selama 4 jam.

**Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jumlah penduduk	Laki-laki	Perempuan
Tahun 2022	1.039 orang	1.084 orang
Tahun 2021	1.046 Orang	1.091 orang
Jumlah kepala keluarga tahun 2022	185 kk	-
Jumlah kepala keluarga tahun 2021	189 kk	-

**Sumber: Data Olahan (2024)**

Kecamatan pasimasunggu timur bisa dikatakan kecamatan dengan mayoritas penduduknya memeluk agama Islam. Masyarakat kecamatan pasimasunggu timur memiliki rasa gotong royong yang

besar itu lahir karena ajaran agama Islam dan disertai dengan adab suku bugis yang menjunjung tinggi kesatuan dan kebersamaan. Masyarakat kecamatan pasimasunggu timur memiliki kegiatan sosial rutin yang berbeda antara nak-anak, ibu-ibu dan bapak-bapak. Kegiatan yang sama hanya ada pada acara syukuran, pernikahan, gotong royong, bahkan ketika adanya salah satu masyarakat yang meninggal dunia.

### B. Deskripsi Data Dan Responden

Penelitian ini menggunakan tehnik skala likert. Teknik ini dipilih dengan alasan bahwa contoh akan diambil mengingat standar yang telah ditetapkan oleh analis, dimana responden yang menjadi sasaran adalah pegawai kantor desa kecamatan pasimasunggu timur.

**Tabel 4.2 Distribusi Pengembalian Kuesioner**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang dibagikan	40	100%
Kuesioner yang tidak kembali atau cacat	0	0%
Total kuesioner yang kembali	40	100%

**Sumber Data: Data Olahan (2024)**

Dilihat dari table 4.2 cenderung beralasan bahwa jumlah sampel sebanyak 102 orang responden di kantor desa sekecamatan pasimasunggu timur. Penelitian ini langsung memberikan atau membagikan survey kepada 40 responden.

**a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

**Tabel 4.3 Characteristic Responden Berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	23	58%
Perempuan	17	43%
Total	40	100%

**Sumber: Data Olahan (2024)**

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diduga bahwa jumlah responden yang paling sedikit adalah responden laki-laki, khususnya 23 orang atau 58%. Sementara itu, jumlah responden terendah adalah responden perempuan yaitu lebih dari 17 orang atau 43%.

**b. Characteristic responden berdasarkan umur**

**Tabel 4.4 Characteristick responden berdasarkan umur**

Umur	Jumlah	Persentase
25-35 tahun	12	30%
36-40 tahun	16	40%
41-49	8	20%
Diatas 49 tahun	4	10%
Total	40	100%

**Sumber: Data Olahan (2024)**

Dilihat dari tabel 4.4 dapat dikatakan bahwa responden berdasarkan umur 25-35 tahun sebanyak 12 orang atau 30%, 36-40

tahun sebanyak 16 atau 40%, 41-49 sebanyak 8 orang atau 20%, diatas 49 tahun adalah 4 individu atau 10%, sehingga cenderung dianggap bahwa sebagian besar responden berusia 36-40 tahun sebesar 16 individu atau 40%.

## C. Metode Analisis Data

### a. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah instrumen butirbutir item telah memiliki tingkat kesahihan (validitas) dan tingkat keterandalan (reabilitas), maka perlu diadakan uji coba. Ketentuan yang diterapkan dalam penentuan kesahihan dan keterandalan instrumen dalam penelitian ini adalah, apabila  $R_{hitung} > R_{tabel}$  pada batas signifikansi 5 %. Hasil uji validitas variabel diperoleh hasil pengujian instrument variabel kompensasi finansial secara keseluruhan memiliki nilai Corrected Item Total Correlation yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel kompensasi finansial yang digunakan adalah valid dan instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian, selain itu hal ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai sebesar 5 persen.

Sementara itu untuk hasil pengujian validitas instrumen variabel kinerja pegawai diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel kinerja pegawai pada seluruh kantor desa Sekecamatan

pasimasunggu timur memiliki nilai yang lebih besar dari 0.30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel kinerja pegawai di seluruh kantor desa kecamatan pasimasunggu timur yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai sebesar 5 persen.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Person coreltion	r Tabel	Ket.
X	0,690	0,301	Valid
	0,825		
	0,755		
	0,496		
	0,971		
	0,349		
	0,690		
	0,971		
	0,972		
	0,340		
	0,971		
0,917			

<b>Y</b>	<b>0,724</b>		
	<b>0,665</b>		
	<b>0,768</b>		
	<b>0,480</b>		
	<b>0,661</b>	<b>0,301</b>	<b>Valid</b>
	<b>0,539</b>		
	<b>0,406</b>		
	<b>0,724</b>		
	<b>0,683</b>		
	<b>0,603</b>		

**Sumber: Data Olahan (2024)**

Dalam tabel 4.5 terlihat dapat disimpulkan sebagai berikut.

Pengujian legitimasi eksperimental dilakukan dengan menguji instrumen pada eksternal contoh:

1. Berdasarkan hasil pemeriksaan informasi tabel 4.5 diketahui bahwa variabel harga memiliki 12 pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan nilai Pearson Correlation berada diatas 0,30 dan nilai signifikan  $<0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel Kompensasi Finansial secara tegas terkait atau dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.
2. Berdasarkan pemeriksaan informasi tabel 4.5, diketahui bahwa variabel keputusan pembeli memiliki 10 pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan nilai Pearson Correlation berada

diatas 0,30 dan nilai signifikan  $<0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai secara tegas terkit atau dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

#### **b. Uji Realibilitas**

Realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu:

- 1) Pengukuran ulang (repeted measure) dengan cara memberikan kuisisioner yang sama pada waktu yang berbeda kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) Pengukuran sekali saja (One Shot) dengan cara hanya sekali saja memberikan kuisisioner dan hasilnya dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengujian reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini dengan menggunakan pengukuran sekali saja (One Shot) dan untuk pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik Gronbach Alpha  $> 0,6$ .

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh bahwa hasil pengujian seluruh variabel penelitian memiliki nilai r-hitung  $> r$ -tabel (0.60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang variabel penelitian kompensasi finansial dan kinerja pegawai

adalah reliable sehingga seluruh item pertanyaan layak dipergunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.6. Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian**

Variable	Scala mean if item delate	Scale variance if item deleted	Corrected item total correlation	Cronbac h,s alpha if item deleted	Keterang an
Kemampuan kerja (X)	95,9000	137,197	,885	,842	Reliable
Kinerja pegawai (Y)	107,6333	161,206	,821	,855	Reliable

**Sumber: Data Olahan (2024)**

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa setiap konstruksi ( variabel) diatas 0,6 diantaranya nilai variabel Kompensasi Finansial (X) sebesar 0, 930, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,814 masing-masing diatas 0,60 dengan signifikan tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kontruksi tersebut dapat dijadikan bahan penelitian.

#### D. Pengujian Analisis Data

Pemeriksaan ini berlangsung sekitar dua bulan, sampel dalam penelitian ini ditetapkan cara purposive dimana responden yang menjadi sasaran adalah Pegawai Dikantor Desa Sekecamatan Pasimasunggu Timur.

**Tabel 4.7 Deskripsi Data Penelitian Statistics**

		Kompensasi finansial	Kinerja pegawai
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		49.0250	39.1750
Median		49.0000	36.0000
Mode		48.00	36.00
Std. Deviation		7.87234	5.24227
Variance		61.974	27.481
Minimum		32.00	32.00
Maximum		59.00	47.00

**Sumber data: Hasil Data Olahan (2024)**

a. Deskripsi Data Kompensasi Finansial (X)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji informasi menunjukkan bahwa data nilai kompensasi finansial (X) paling rendah adalah 32,00, paling tinggi 32.00, rata-rata 49.0250, median 49.0000, modus 48.00, devisi standar 7.87234 dan varian adalah 61.974.

b. Deskripsi Data Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian informasi tabel diketahui bahwa data kinerja pegawai (Y) ddiperoleh nilai paling rendah 32.00,

paling tinggi 47.00, rata-rata 39.11750, median 36.0000, modus 36.00, standar deviasi sebesar 5.24227 dan varian 27.481.

## **E. Hasil Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik diperlukan untuk mendeteksi. Tujuan analisis asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa hasil penelitian adalah valid.

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

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut terdistribusi normal atau tidak.

Uji Normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorof –smirnov. Untuk menguji terdistribusi secara normal, atau tidak maka dapat dilakukan tehnik uji kolmogorof – smirnov. Hasil uji Kolmogorof-smirnov yang ditampilkan pada tabel 4.10 dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas (K-S TEST)**  
**One- Sample Kolmogrof – Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal parameters <sup>a</sup>	Mean	0000000
	Std. Deviation	3.74952240
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.124
	Negative	-.141
Kolmogrof –Smirnov Z		.890
Asymp.Sig. (2-tailed)		.406
Test distribution is Normal		

**Sumber: Data Olahan (2024)**

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan Nilai K-S sebesar 0,890 (sig 0,406) untuk semua variabel tersebut diatas 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X), Dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan bahwa data dari masing-masing variabel penelitian tersebut secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

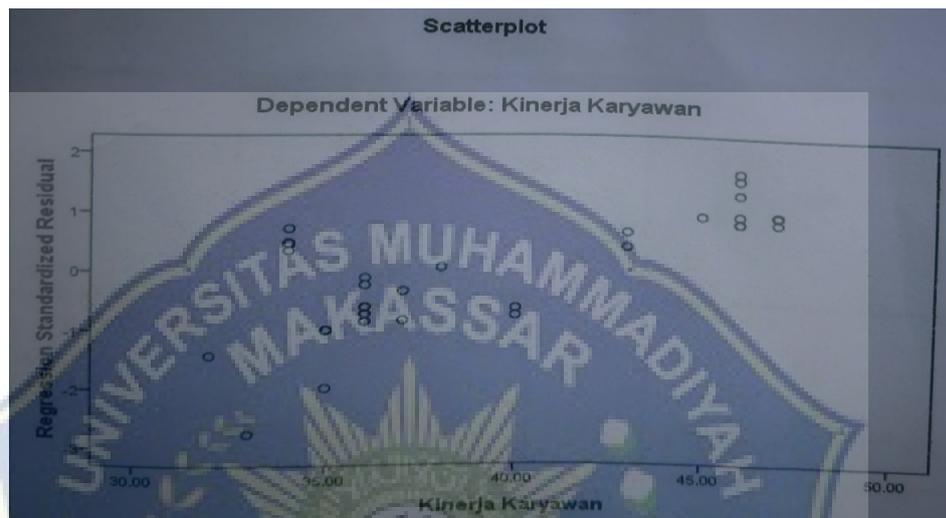
#### **b. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Untuk mendeteksi Heterokedastisitas dapat melalui grafik scatterplot deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu

pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar diatas dan angka 0 pada Sumbu Y . Seperti pada gambar

**Tabel 4.9**

**UJI HETEROKEDASTISITAS**



**DIAGRAM SCATTERPLOT HETEROKEDASTISITAS**

Berdasarkan tabel jelas tidak ada pola tertentu karna titik menyebar secara tidak terduga diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat dianggap bahwa tidak ada efek samping dari heteroksiditas dan itu menyiratkan bahwa mode regresi ini layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

**F. Hasil Uji Hipotesis**

Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dilakukan dengan menggunakan metode enter dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen.

**Tabel 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis****Coefficients<sup>a</sup>**

	Unstandardized coefficients				
Model	B	Std Error	t	Sig	Ket
1 (constant)	16.359	3.835	4.266	.000	Signifikan Terbukti
Lingkungan Kerja	.465	.077	6.023	.000	
Adjusted R Square					
t- table					

**Sumber: Data Olahan (2024)**

Dari hasil analisis data diatas, maka hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Data Inferensial

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis peneliti terlebih dahulu dilakukan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis dari pemeriksaan diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 16.359 + 0,465x$$

Berdasarkan hasil inferensial uji regresi linear berganda sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Hal ini dimaksud jika variabel kompensasi finansial (X) tidak berubah, maka nilai keputusan pembeli (Y) adalah 16.359`

b. Data variabel kompensasi finansial (X)

Nilai koefisien leverage untuk variabel  $X_1$  adalah 0,465. Ini berarti bahwa untuk setiap kenaikan 1, maka variabel terikat juga meningkat sebesar 0,465.

## 2. Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini menentukan dari setiap variabel bebas kevariabel terikat. Jika nilai signifikan  $\alpha < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat besar antara factor bebas dan variabel terikat secara eksklusif. Sebaliknya, jika makna  $\alpha > 0,05$  maka tidak ada pengaruh yang masif. berikut hasil uji regresi (uji t) dicantumkan dalam tabel 4.12 yang telah diperiksa dalam berbagai uji analisis regresi sederhana

## 3. Koefisien Determinasi

Model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi buat variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikatnya menggunakan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Bila ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1(satu) maka dapat dikatakan semakin bertenaga model tersebut membuktikan korelasi antara variabel bebas menggunakan variabel terikat. Sebaiknya bila ( $R^2$ ) makin mendekati 0(Nol) maka semakin lemah .

Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.11 Hasil koefisien Determinasi**

**Model summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.699 <sup>a</sup>	.488	.475	3.79854	1.760

a.predictors : kompensasi finansial

b. dependent variabel : kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai koefisien Adjusted R Square adalah 0,475. Arti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi varibel kompensasi finansial (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 47,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor yang berbeda sebesar 52,5% yang tidak diangkat dalam penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penciptaan kompensasi finansial yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dibahas sebelumnya maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi Finansial yang ternyata Selama ini menjadi pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai, untuk lebih diperhatikan ukuran ruang kerja, menambahkan AC untuk mengatasi panasnya suhu udara dalam ruangan kerja.
2. Kebijakan pimpinan dalam menerapkan kondisi lingkungan kerja kondusif untuk lebih ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja Pegawai..

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, o. (2019). *pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di pt . global*. 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Asmayana. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*, 6–23.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1–23.
- Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 150. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615>
- li, B. A. B., & Pustaka, T. (2009). *No Title*. 26–50.
- li, B. A. B., & Teori, L. (2012). *No Title*. 12–33.
- Indirayana, tri putri. (2021). *pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern terhadap nilai informasi pelaporan keuangan pada organisasi perangkat daerah (opd) kota pekanbaru*. 6.
- Malayu Hasibuan. (2014). Fungsi sumber daya manusia. *Skripsi*, 21. [https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16654/05.2\\_bab\\_2.pdf?sequence=7&isAllowed=y](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16654/05.2_bab_2.pdf?sequence=7&isAllowed=y)
- Marliani, M., Parengkuan, T., & Lengkong, V. (2016). *ISSN 2303-1174 M.D. Marliani., T. Parengkuan., V.P.K. Lengkong. Pengaruh Kompensasi ....* 4(4), 1108–1117.
- Musafir. (2013). 111371-ID-kompensasi-finansial-dan-kompensasi-non[1]. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 50–65.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics,*

*Management and Banking*), 7(3), 80.  
<https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>

- Rahmawati, M. D. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Asi. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian ASI Eksklusif Pada Ibu Menyusui*, 1(1), 11.
- Ramadana, W. S. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta. *Skripsi*, 12–40.
- Ridwan, sakban ifnaldi nurmal rifanto bin. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Rabit: Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019.
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2013). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Persero Pekanbaru. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Selviana, n. (2018). pengaruh pengembangan sumber daaya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelolaan keuangan daerah (bpkd) kabupaten taakalar. *gender and development*, 120(1), 0–22. [http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/1.\\_ahmed-affective\\_economies\\_0.pdf%0ahttp://www.laviedesidees.fr/vers-une-anthropologie-critique.html%0ahttp://www.cairn.info.lama.univ-amu.fr/resume.php?id\\_article=cea\\_202\\_0563%5cnhttp://www.cairn.info](http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/1._ahmed-affective_economies_0.pdf%0ahttp://www.laviedesidees.fr/vers-une-anthropologie-critique.html%0ahttp://www.cairn.info.lama.univ-amu.fr/resume.php?id_article=cea_202_0563%5cnhttp://www.cairn.info).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- SOCIAL, M. D. S. Y. P. (2014). pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 2071–2079.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Syah, h. (2013). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pada pt . Graha raja empat harits syah jurusan manajemen , fakultas ekonomi , universitas negeri surabaya kampus ketintang surabaya 60231. *Jurnal ilmu manajemen*, 1, 462–471.

L

A

M

P

I

R

A

N



## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Di

Tempat

Dengan hormat

Dalam menyelesaikan karya ilmiah (SKRIPSI) Pada program study manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sekecamatan Pasimasunggu Timur” untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini berdasarkan kondisi Baapak/Ibu masing-masing saat ini apa adanya. Semua informasi yang didapatkan akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu mengisi angket ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat saya peneliti

**Nur Annisa**

Nim: 105721112419

**a. Petunjuk Pengisian**

1. Daftar pertanyaan dibawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyelesaikan study.
2. Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
3. Berikan tanda centang pada pertanyaan dibawah ini yang enurut pendapat bapak/Ibu paling sesuai dengan kondisi anda
4. Jawaban terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KR), tidan setuju (TS), sangat tidaak ssetuju (STS).

**b. Identitas Responden**

Nama :

Jenis kelamin :

Umur :

Pendidikan terakhir :

Lama bekerja :

Jabatan



### c.Kinerja Pegawai

NO	Daftar Pernyataan	SS	S	KR	TS	STS
----	-------------------	----	---	----	----	-----

#### Penerangan ditempat kerja

1	Pegawai merasa nyaman bekerja karna penerangan atau pencahayaan diruag kerja baik.					
2	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik karena penerangan dan pencahayaan ditempat kerja menunjang.					

#### Keadaan udara ditempat kerja

3	Pegawai merasa nyaman bekerja karna udara ditempat kerja sejuk.					
4	Tempat kerja memiliki alat penyejuk udara (AC atau kipas Angin.					

### Fasilitas Kerja

5	Pegawai diberi fasilitas kerja sesuai dengan bidang karyawan demi menunjang pekerjaan karyawan.					
6	Tempaat kerjaa dilengkapi fasilitas yang memadai					

### Hubungan dengan rekan kerja

7	Terbangunya hubungan emosional yang baik antara Pegawai					
8	Terbangunya <i>team work</i> dalam menjalankan tugas sebagai pegawaai					

### Keamanan

9	Pegawai merasa aman karna kantor mempunyai orang dibidang keamanan ( <i>security</i> )					
10	Kantor dilengkapi CCTV sehingga pegawai merasa aman dan diawasi saat bekerja.					

### Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Person coreltion	r Tabel	Ket.
X	0,690	0,301	Valid
	0,825		
	0,755		
	0,496		
	0,971		
	0,349		
	0,690		
	0,971		
	0,972		
	0,340		
	0,971		
Y	0,724	0,301	Valid
	0,665		
	0,768		
	0,480		
	0,661		
	0,539		
	0,406		
	0,724		
0,683			

	<b>0,603</b>		
--	--------------	--	--

Sumber: Data Olahan (2024)

### Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian

Variable	Scala mean if item delate	Scale variance if item deleted	Corrected item total correlation	Cronbach ,s alpha if item deleted	Keteranga n
Kemampuan kerja (X)	95,9000	137,197	,885	,842	Reliable
Kinerja pegawai (Y)	107,6333	161,206	,821	,855	Reliable

Sumber: Data Olahan (2024)

### DESKRIPSI DATA PENELITIAN

	Kompensasi finansial	Kinerja pegawai
N	Valid 40 Missing 0	40 0
Mean	49.0250	39.1750
Median	49.0000	36.0000
Mode	48.00	36.00
Std. Deviation	7.87234	5.24227
Variance	61.974	27.481
Minimum	32.00	32.00
Maximum	59.00	47.00

## Statistics

Sumber data: Hasil Data Olahan (2024)

Hasil uji normalitas

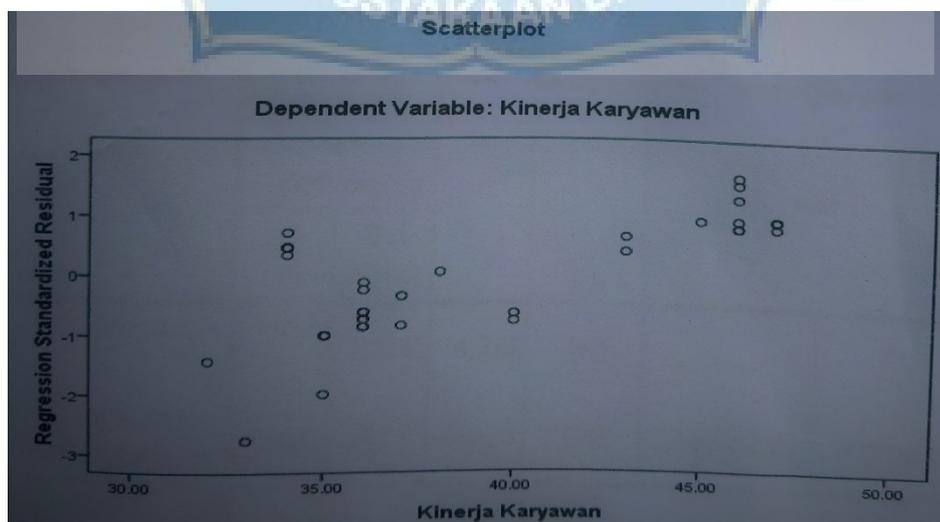
Hasil Uji Normalitas (K-S TEST)

One- Sample Kolmogorof – Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal parameters <sup>a</sup>	Mean	0000000
	Std. Deviation	3.74952240
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.124
	Negative	-.141
Kolmogorof –Smirnov Z		.890
Asymp.Sig. (2-tailed)		.406
Test distribution is Normal		

Sumber: Data Olahan (2024)

Uji heteroksiditas



## HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

### Coefficients<sup>a</sup>

	Unstandardize d coefficients				
Model	B	Std Error	T	Sig	Ket
1 (constant)	16.35 9	3.835	4.266	.000	
Lingkungan Kerja	.465	.077	6.023	.000	Signifikan Terbukti
Adjusted Square	R				
t- table					

Sumber: Data Olahan (2024)

### Hasil koefisien Determinasi

### Model summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.699 <sup>a</sup>	.488	.475	3.79854	1.760

## DESKRIPSI DATA PENELITIAN

### Statistics

		Kompensasi finansial	Kinerja pegawai
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		49.0250	39.1750
Median		49.0000	36.0000
Mode		48.00	36.00
Std. Deviation		7.87234	5.24227
Variance		61.974	27.481
Minimum		32.00	32.00
Maximum		59.00	47.00

### Kompensasi Finansial

	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
<b>Valid</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>2.5</b>	<b>2.5</b>
	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>10.0</b>	<b>12.5</b>
	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>2.5</b>	<b>15.0</b>
	<b>43</b>	<b>1</b>	<b>2.5</b>	<b>17.5</b>
	<b>44</b>	<b>1</b>	<b>2.5</b>	<b>20.0</b>
	<b>45</b>	<b>1</b>	<b>2.5</b>	<b>22.5</b>
	<b>46</b>	<b>1</b>	<b>2.5</b>	<b>25.0</b>
	<b>47</b>	<b>3</b>	<b>7.5</b>	<b>32.5</b>
	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>15.0</b>	<b>47.5</b>
	<b>49</b>	<b>2</b>	<b>5.0</b>	<b>52.5</b>
	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>2.5</b>	<b>55.0</b>
	<b>51</b>	<b>2</b>	<b>5.0</b>	<b>60.0</b>

52	1	2.5	2.5	62.5
53	1	2.5	2.5	65.0
54	2	5.0	5.0	70.0
56	3	7.5	7.5	77.5
57	3	7.5	7.5	85.0
58	5	12.5	12.5	97.5
59	1	2.5	2.5	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Kinerja Pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 32	1	2.5	2.5	2.5
33	1	2.5	2.5	5.0
34	6	15.0	15.0	20.0
35	4	10.0	10.0	30.0
36	9	22.5	22.5	52.5
37	2	5.0	5.0	57.5
38	1	2.5	2.5	60.0
40	2	5.0	5.0	65.0
43	2	5.0	5.0	70.0
45	1	2.5	2.5	72.5
46	6	15.0	15.0	87.5
47	5	12.5	12.5	100.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**RELIABILITAS KOMPENSASI FINANSIAL****case processing summary**

	N	%
<b>Cases valid</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>
<b>Exluded<sup>a</sup></b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

**Reliability Statistic**

Crobachs alpha	N of Items
<b>.930</b>	<b>12</b>

**UJI RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI**

	N	%
<b>Cases valid</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>
<b>Exluded<sup>a</sup></b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>

**Reliability Statistic**

Crobachs alpha	N of Items
<b>.814</b>	<b>10</b>

## DOKUMENTASI





## LAMPIRAN



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp:0669721 Fax: (0411)065588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 4458/05/C.4-VIII/VI/1445/2024

11 June 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

05 Dzulhijjah 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 350/05/A.2-II/V/45/2024 tanggal 29 Mei 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **NUR ANNISA**

No. Stambuk : **10572 1112419**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

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

**"PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SEKECAMATAN PASIMASINGGU TIMUR KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 14 Juni 2024 s/d 14 Agustus 2024.

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

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



**Dj. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.**  
NBM 1127761



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 4458/05/C.4-VIII/VI/1445/2024

11 June 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

05 Dzulhijjah 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 350/05/A.2-II/V/45/2024 tanggal 29 Mei 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : NUR ANNISA

No. Stambuk : 10572 1112419

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

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

**"PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SEKECAMATAN PASIMASINGGU TIMUR KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 14 Juni 2024 s/d 14 Agustus 2024.

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

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Muh. Arief Muhsin, M.Pd.

NBM 1127761

06-24



**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**  
**KECAMATAN PASIMASUNGGU TIMUR**  
**UJUNG JAMPEA**

**REKOMENDASI**

Nomor : 138/59/VII/2024/ PASTIM

Berdasarkan Surat Dari Bupati Kepulauan Selayar Nomor 0840/Penelitian/VII/2024/DIS PMPTSP tanggal 04 Juli 2024 perihal Surat Keterangan Penelitian, Maka Camat Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan rekomendasi kepada :

Nama : NUR ANNISA  
Nomor Stambuk : 105721112419  
Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Program Studi : S.1  
Alamat : PERUMAHAN GERHANA AALAUDDIN

Untuk melaksanakan penelitian/pengumpulan data di Wilayah Desa Sekecamatan Pasimasunggu Timur Kabupaten Kepulauan Selayar dalam Rangka Penyelesaian Tugas akhir/penulisan Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ujung Jampea, 15 Juli 2024

CAMAT PASIMASUNGGU TIMUR

MUHAMMAD RUSTAN R./S.Pd  
Pangkat : Pembina I/ks  
NIP. 19730307 199803 1 002



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

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

Nama : Nur Annisa  
Nim : 105721112419  
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

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

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

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

Makassar, 11 November 2024  
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

  
Nursinah, S. Gurni, M.I.P.  
NBM. 964 591

Jur Annisa 105721112419 Bab I



Annisa 105721112419 Bab II



0%	6%	2%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

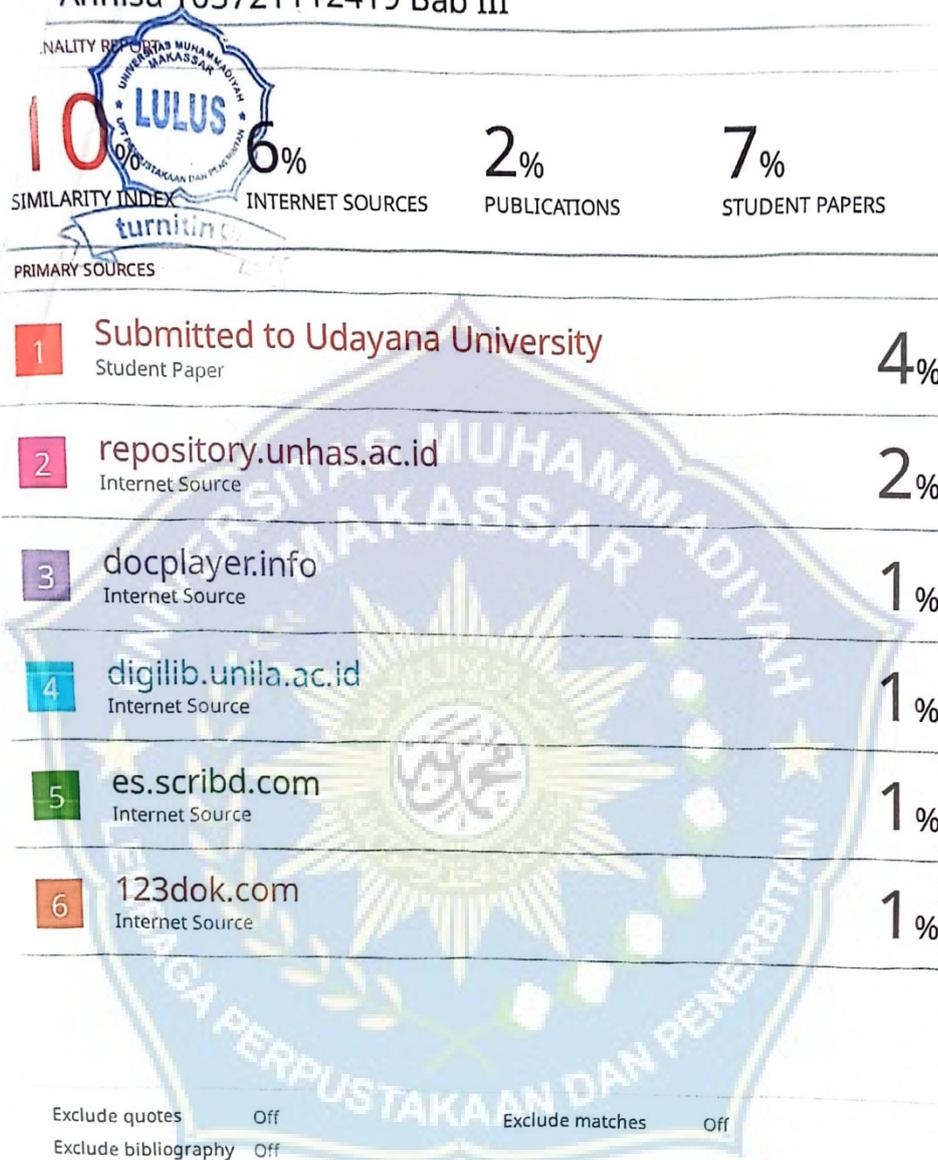
PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.unim.ac.id">repository.unim.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes  On  Off      Exclude matches  On  Off  
Exclude bibliography  On  Off

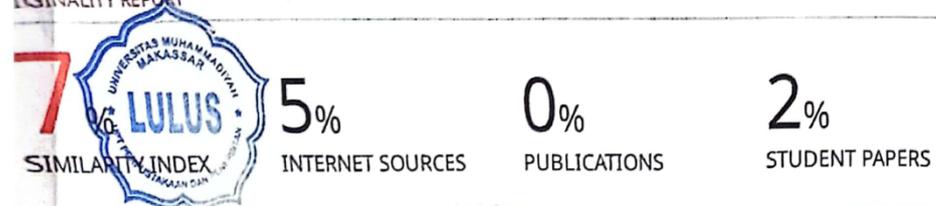


## Annisa 105721112419 Bab III



## Ar Annisa 105721112419 Bab IV

### ORIGINALITY REPORT



### PRIMARY SOURCES

1	text-id.123dok.com Internet Source	5%
2	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Student Paper	2%

Exclude quotes  Off  Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  Off

Annisa 105721112419 Bab V

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

manfaats.net  
Internet Source

4%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off



## BIOGRAFI PENULIS



Nur Annisa, lahir di kyuadi pada tanggal 15 September 2001, penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan bapak dg parani dengan ibu mulianti. Penulis melalui pendidikan di SDN Lembongan barat pada tahun 2007 dan tamat pada tahun 2013

selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan pada Madrasah Tsanawiyah ujung Jampea (MTS) pada tahun 2013 dan tamat pada tahun 2016, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMA negeri 4 Selayar pada tahun 2016 dan tamat pada tahun 2019, kemudian penulis melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi di universitas Muhammadiyah Makassar fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen pada tahun 2019 dan Tamat pada tahun 2024.

