

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. CS2 POLA SEHAT  
DI KABUPATEN MAROS**

**SKRIPSI**



**AWAL SAPUTRA  
105721120720**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. CS2 POLA SEHAT Di Kabupaten Maros**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**AWAL SAPUTRA**

**NIM:105721120720**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

## **HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“Lao Sappa’ Deceng Lisu Mappadeceng”

### **PERSEMBAHAN**

Puji Syukur Kepada Allah SWT atas Ridho-Nya dan Karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Skripsi ini saya persembahkan untuk Kedua Orang Tua, keluarga dan teman-teman karena atas doa dan dukungannya dalam membantu saya menyusun skripsi ini sehingga harapan saya tercapai.

### **PESAN DAN KESAN**

Alhamdulillah terima kasih yang setulus-tulusnya saya ucapkan kepada teman dan rekan serta orang-orang yang terlibat dalam segala proses perjalanan Pendidikan penelitian di jenjang perguruan tinggi semoga segala ilmu dan pengalaman yang diberikan dan didapatkan menjadi berkah.

Ingatlah pesan ini

“Daripada mengutuk diri yang tak terlahir jenius, lebih baik percaya pada kekuatan yang tak ada batasnya lalu melanjutkan jalan yang telah kau pilih, meskipun nantinya akan berat dan sulit tetaplah berusaha lebih keras dan buktikan bahwa bakat dapat dikalahkan dengan kerja keras”

-Oikawa Tooru-



**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 Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CS2 POLA SEHAT Di Kabupaten Maros

Nama Mahasiswa : Awal Saputra

No. Stambuk/NIM : 105721120720

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. Edi Jusriadi S.E., M.M**  
NIDN: 0922027901

Pembimbing II

**Andi Risfan Rizaldi S.E., M.M**  
NIDN: 0918058602

Mengetahui,



**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 :Awal Saputra, Nim :105721120720 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0014/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 13 Jumadil Akhir 1446 H/ 14 Desember 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 13 Jumadil Akhir 1446 H  
14 Desember 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. Edi Jusriadi., S.E., M.M.  
2. Abdul Muttalib, S.E., M.M.  
3. Dr. Sitti Aisyah, S.E., M.M.  
4. Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M.

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr.H. Andi Jam'an, SE., 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 : Awal Saputra

Stambuk : 105721120720

Program studi : Manajemen

Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CS2 POLA SEHAT Di Kabupaten Maros

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, 2024



membuat pernyataan,

**Awal Saputra**

**NIM : 105721120720**

Diketahui Oleh:



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**

**NBM: 651 507**

Ketua Program Studi

**Masrullah, 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 : Awal Saputra  
NIM : 105721120720  
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 Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CS2 POLA SEHAT Di Kabupaten Maros”**

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, September 2024

Yang Membuat Pernyataan,



**Awal Saputra**  
**NIM : 105721120720**

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah, berkat limpahan rahmat, taufiq, inayah, dan hidayah Allah SWT penulisan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sesuai dengan kemampuan penulis. Rasa syukur itu semakin bertambah dalam diri penulis ketika skripsi ini dimunaqasahkan. Shalawat dan salam penulis sampaikan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW serta keluarga dan para sahabat. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CS2 POLA SEHAT Di Kabupaten Maros”**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulisan sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Sudirman dan Ibu Samsiah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa yang tulus, serta 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 di dunia dan akhirat.

Selama proses penyusunan penelitian ini banyak pihak yang memberikan bimbingan, arahan dan bantuan kepada penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimah kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abdul Rakhim Nanda, ST., MT., IPM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Jam'an, S.E.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Dr. H. Jam'an, S.E.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Nasrullah,S.E.,M.M Selaku Ketuan Program Studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E, M.M selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak Andi Risfan Rizaldi, S.E.,MM Selaku Pembimbing II yang selalu memberikan ilmu dan saran yang sangat berguna serta sabar menghadapi penulis.
7. Bapak Dr. Samsul Rizal,S.E, M.M selaku Penasehat Akademik.
8. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Orang tua yang selalu melangitkan doa serta memberikan support yang tiada hentinya selama proses perkuliahan dari awal hingga sampai saat ini.
10. PT. CS2 POLA SEHAT Kabupaten Maros yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian sehingga tugas akhir saya dapat terselesaikan.
11. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 terutama kelas M20F.
12. Rekan-rekan pengurus lembaga Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan banyak ilmu, pembelajaran, dan pengalaman hidup yang tak bisa saya dapatkan diluaran sana.
13. Terima Kasih kepada rekan rekan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
14. AWAL SAPUTRA, Ya! Diri saya sendiri. Apresiasi yang sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati segala prosesnya yang bisa dibbilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharap saran dan masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fisabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamualikum Wr.Wb

Makassar, 17 Agustus  
2024

Penulis



## ABSTRAK

**Awal Saputra, 105721120720. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CS2 POLA SEHAT Di Kabupaten Maros.* Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Edi Jusriadi Dan Andi Risfan Rizaldi.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CS2 POLA SEHAT di Kabupaten Maros. Serta, mengetahui dan menganalisis motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. CS2 POLA SEHAT di Kabupaten Maros. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 130 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuisisioner. Hasil penelitian ini adalah Variabel kompensasi memiliki hubungan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki hubungan namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai***



## ABSTRACT

**Awal Saputra, 105721120720. The Influence of Compensation and Motivation on PT. CS2 POLA SEHAT in Maros Regency. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Edi Jusriadi and Andi Risfan Rizaldi.**

The purpose of this research is to find out and analyze how compensation affects employee performance at PT. CS2 POLA SEHAT in Maros Regency. Also, knowing and analyzing motivation influences the performance of PT. CS2 POLA SEHAT in Maros Regency. The type of research used was a quantitative descriptive research method, with a total of 130 respondents. The data collection technique used in this research is a questionnaire. The results of this research are that the effect of compensation on performance is positive. So that variable compensation has a contribution to performance. A positive t value indicates that variable The effect of motivation on performance. Motivation has a positive but not significant relationship to employee performance.

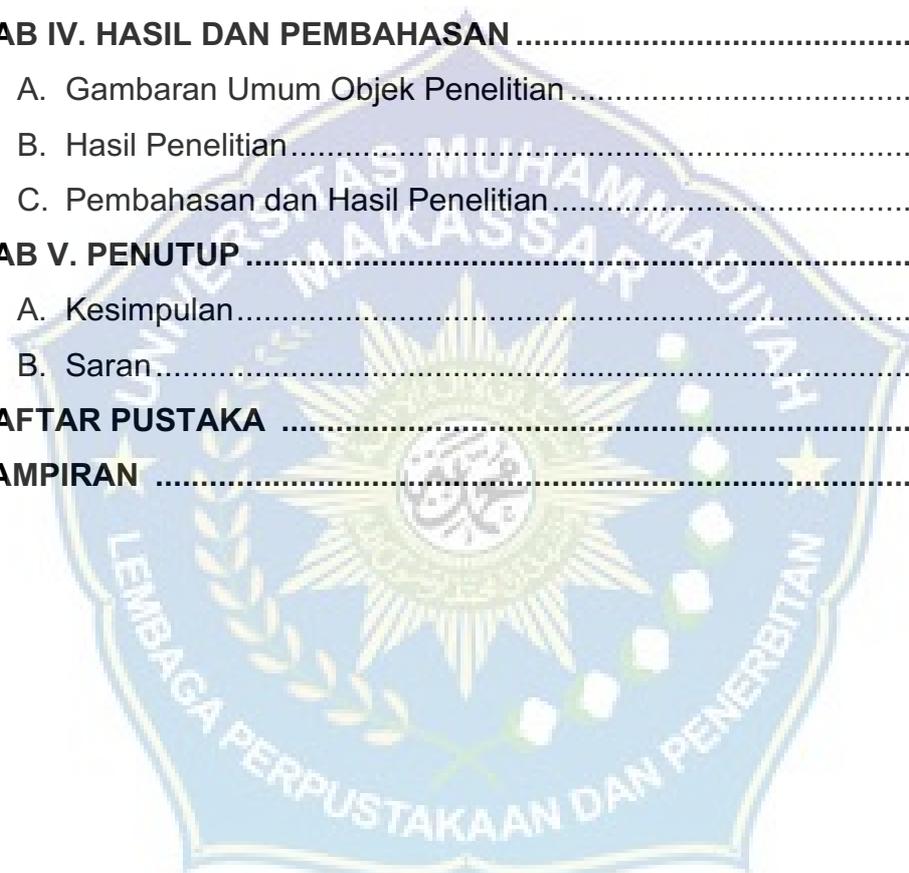
**Keywords:** *Compensation, Work Motivation, Employee Performance*



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Tinjauan Teori.....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2. Kompensasi .....	12
3. Motivasi Kerja.....	16
4. Kinerja.....	19
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Kerangka Pikir .....	25
D. Hipotesis.....	27
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
C. Jenis dan Sumber Data.....	29

D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Definisi Operasional Variabel.....	31
G. Metode Analisis Data .....	32
H. Analisis Deskriptif Kuantitatif.....	33
I. Uji Kualitas Data .....	33
J. Analisis Data .....	35
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	37
B. Hasil Penelitian.....	38
C. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	47
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>49</b>
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran.....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>52</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....26



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.2 Penilaian kuisisioner.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasar Usia.....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasar Tingkat Pendidikan.....	40
Tabel 4.4 Uji Validitas.....	41
Tabel 4.5 Uji realibilitas.....	42
Tabel 4.6 Hasil Analisis Linear Berganda.....	43
Tabel 4.7 Uji Multikonilearitas.....	44
Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisilitas.....	45
Tabel 4.9 Uji Parsial (uji t).....	46
Tabel 4.10 Koefisien Determinas.....	47



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner.....	53
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	57
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....	63
Lampiran 5 Surat Penelitian.....	70
Lampiran 6 Dokumentasi.....	71
Lampiran 7 Validasi Data.....	72



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan atau dalam istilah Inggrisnya “*eterprise*” yang terdiri dari satu atau lebih unit-unit usaha yang disebut juga sebagai pabrik atau *bedriff*(bahasa Belanda). Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau suatu badan lain yang kegiatannya untuk melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi sebuah kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi ini dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu manusia, alam dan modal. Kegiatan produksi dan distribusi pada umumnya dilakukan untuk dapat memperoleh laba. Namun ada juga kegiatan produksi yang tujuannya bukan untuk mencari sebuah laba. Seperti yayasan sosial, atau juga keagamaan. Hasil suatu produksi dapat berupa suatu barang dan jasa.

Perusahaan adalah kegiatan atau dalam sebuah pekerjaan yang diselenggarakan secara teratur dengan tujuan mencari keuntungan dengan cara menghasilkan sesuatu, mengolah, membuat, mengubah barang, berdagang, serta memberikan jasa. Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi barang dan jasa. Ada perusahaan yang terdaftar di pemerintah dan ada juga yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini

adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.

PT. CS2 Pola Sehat adalah salah satu anak perusahaan OT Group yang didirikan pada tahun 2005. PT. CS2 POLA SEHAT beralamat di jl. Poros Maros Bone, Dusun Bonto Sunggu No.KM.08, Minasa Baji, Kec. Bantimurung, Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan. PT CS2 Pola Sehat fokus pada kategori minuman manis plus. Salah satu mereknya, Teh Gelas telah menjadi pemimpin pasar di industri Teh Dalam Kemasan Siap minum sejak tahun 2007. Merek-merek berkualitas lainnya yang diproduksi oleh PT CS2 Pola Sehat adalah Vita Jelly Drink, Vita Pudding, Adem Sejuk, Crystalline, dan Tango Drink.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Disebut juga sebagai pengembangan sumber daya manusia yang dimana memiliki tugas untuk mengembangkan organisasional dalam organisasi dengan merekrut SDM yang dapat memaksimalkan produktifitas organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil yang di dapat setiap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang mereka miliki, kinerja setiap karyawan berbeda tergantung bagaimana mereka bertanggung jawab terhadap pekerjaanyang mereka miliki dan dapat mencapai tujuan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Salah satu hal yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan untuk mengembangkan produktivitas organisasi adalah dengan adanya kompensasi. Dalam sebuah organisasi untuk mengapresiasi kinerja karyawan pimpinan

perlu memberikan kompensasi bagi para karyawannya. Kompensasi dapat diberikan secara finansial maupun secara non finansial. Menurut KBBI kompensasi adalah (1) ganti rugi (2) pemberesan piutang dengan memberikan barang-barang yang seharga dengan utangnya (3) pencarian kepuasan dalam suatu bidang untuk memperoleh keseimbangan dari kekecewaan dalam bidang lain (4) imbalan berupa uangatau bukan uang (natura), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Dalam sebuah organisasi pemberian motivasi penting bagi kebutuhan karyawan. Dalam memberikan motivasi kerja pimpinan harus mengetahui karakteristik berbagai macam pekerja yang ada. Motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Menurut Uno (2007), pengertian motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan.

Setelah dilakukan observasi pada objek yang akan diteliti ditemukan beberapa masalah salah satunya adalah banyak karyawan yang merasa bahwa upah yang diberikan pihak pimpinan perusahaan dinilai tidak sebanding dengan pekerjaan yang diberikan sehingga motivasi kerja karyawan menurun. Selain dari hal di atas juga karyawan

berpendapat bahwasanya pemberian kompensasi juga sering tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah seperti halnya uang bonus, THR, dan juga gaji kerja lembur. Dampak dari pemberian kompensasi yang tak sesuai tersebut juga berdampak buruk pada motivasi kerja karyawan. Sebagian besar karyawan mulai kehilangan semangat kerja yang membara tak seperti sejak pertama kali bekerja. Hal-hal tersebut justru memperburuk keadaan perusahaan dan juga berdampak buruk bagi karyawan tersebut, dan puncak dari permasalahan ini berada pada masa Covid-19 dimana gaji karyawan yang menunggak hingga pemutusan hak kerja yang menimbulkan gerakan aksi yang dilakukan oleh karyawan dan serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan tersebut. Dari uraian pernyataan di atas maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja pada PT. CS2 POLA SEHAT di Kabupaten Maros”**.

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

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti di atas maka permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CS2POLA SEHAT di Kabupaten Maros?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. CS2 POLA SEHAT di Kabupaten Maros?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang ingin dicapai pada penelitian kali ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CS2 POLA SEHAT di Kabupaten Maros.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. CS2 POLA SEHAT di Kabupaten Maros.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis yaitu:

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

- a. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan penelitian dengan teori – teori yang relevan segubungan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. CS2 Pola Sehat di Kabupaten Maros.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan ilmu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. CS2 Pola Sehat Kabupaten Maros.

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

Memberikan masukan bagi pihak lain yang berkepentingan seperti:

##### **a. Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah

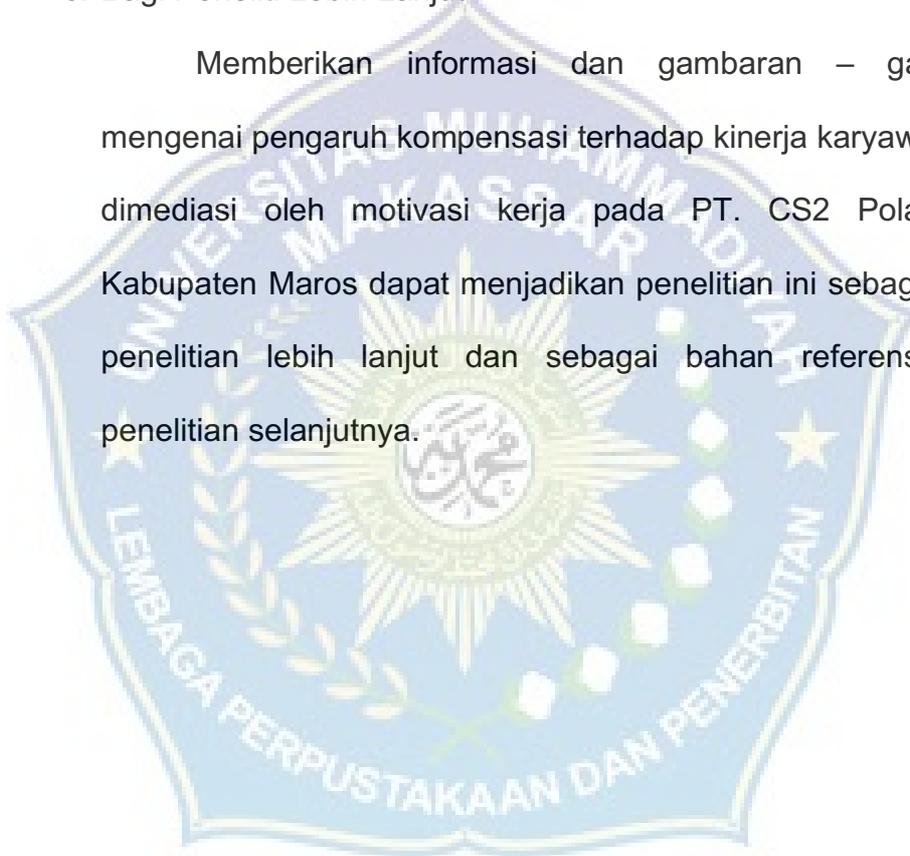
pengetahuan dan wawasan sebagai bahan atau sumber data bagi peneliti selanjutnya.

b. PT. CS2 Pola Sehat Kabupaen Maros

Sebagai bahan evaluasi perusahaan dalam merealisasikan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Memberikan informasi dan gambaran – gambaran mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT. CS2 Pola Sehat Kabupaten Maros dapat menjadikan penelitian ini sebagai dasar penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Dessler, G. (2000), sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, dan mengorganisasikan hubungan relasi, kesehatan dan keselamatan, serta isu keadilan yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi staffing dalam proses manajemen. Kegiatan staffing di antaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan training and development, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja. Manajemen sumber daya manusia seringkali juga disebut sebagai human resource management (HRM) dan manajemen personalia.

##### **a. Fungsi Manajemen SDM ( Sumber Daya Manusia)**

Ada beberapa fungsi yang bisa jadi acuan kerja manajemen sumber daya manusia secara umum.

- 1) Perencanaan, fungsi ini dilakukan dalam rangka mengkaji,

menelaah, dan mengamati kebutuhan SDM secara sistematis untuk memastikan jumlah karyawan dan bidang keahlian yang dibutuhkan. Analisa jabatan, pemilihan calon karyawan, pembagian kerja, masuk ke dalam fungsi ini.

- 2) Rekrutmen hingga Pemberhentian Manajemen SDM juga bertanggung jawab atas proses rekrutmen hingga pada pemberhentian karyawan secara baik. Perencanaan rekrutmen, pemilihan kandidat, onboarding, hingga pada saatnya nanti kerjasama harus diakhiri, semua wajib dengan proses yang sesuai dengan ketentuan hukum.
- 3) Pengupahan Tunjangan Upah kepada karyawan dikatakan berhasil jika didasarkan pada keadilan dan kewajaran. Keseimbangan antara upah yang dibayarkan dengan pekerjaan yang berbeda dalam satu perusahaan. Pembayaran upah yang adil dan wajar kepada karyawan atau pegawai yang berada dalam jabatan yang benar-benar sama dalam satu perusahaan. Upah pada dasarnya adalah mencakup keseluruhan penghargaan yang diterima karyawan atau pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya.
- 4) Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karier Melakukan penilaian kinerja secara berkala berguna untuk mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan sudah berkembang. Di waktu yang sama, disediakan pula kesempatan jenjang karir untuk karyawan yang sudah memenuhi kualifikasi, sehingga karyawan bisa memiliki

motivasi dalam meningkatkan kemampuannya.

- 5) Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi dalam rangka memberikan pelatihan serta pengembangan kemampuan dari talent yang dimiliki. Talent adalah aset, mindset seperti ini akan membuat talent sebagai investasi hidup yang dapat memberikan ROI yang diharapkan ketika diberikan cukup effort dalam pengembangannya.
- 6) Keselamatan Kerja tak hanya menyoal kesejahteraan dan peningkatan performa, manajemen SDM juga wajib berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka menjaga hajat hidup setiap talent yang ada. Perancangan manajemen resiko, program motivasi, strategi konflik, serta memperhatikan keselamatan kerja di dalam atau di luar perusahaan.
- 7) Pengelolaan Hubungan Kerja Mengelola hubungan kerja dengan setiap elemen yang ada di perusahaan, menghormati hak antar talent atau pegawai, menetapkan prosedur keluhan dan masukan dapat disampaikan, hingga penelitian pada manajemen SDM yang baik. Fungsi ini dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan hak talent yang dimiliki perusahaan.

#### **b. Tujuan Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)**

Sebetulnya, tujuan manajemen sumber daya manusia atau MSDM sendiri bervariasi dan berbeda di setiap perusahaan. Namun, secara umum, tujuan SDM sendiri bisa untuk membuat berbagai kebijakan yang berkaitan

dengan sumber daya manusia dan memastikan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu juga, tujuan adanya MSDM adalah untuk memastikan perusahaan mampu mencapai tujuan bisnisnya dimana hal tersebut melibatkan semua karyawan yang terampil dan memiliki kemauan untuk maju. Berikut adalah beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia:

- 1) Merencanakan sistem kerja efektif di mana hal tersebut meliputi proses perekrutan, seleksi karyawan, sistem penggajian, serta pengembangan dan pelatihan karyawan.
- 2) Mengembangkan sistem manajemen yang efektif dan menyadari bahwa semua elemen di perusahaan akan mendukung untuk mengembangkan iklim kerja yang baik di lingkungan perusahaan.
- 3) Memastikan setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dapat berkembang di perusahaan dan sekaligus menguntungkan perusahaan.
- 4) Memastikan karyawan dapat dinilai dan dihargai atas pencapaiannya.
- 5) Menjaga kesehatan serta kesejahteraan untuk karyawan, baik fisik maupun mental.
- 6) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk semua.

**c. Manfaat Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)**

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan sehingga hal ini perlu dirancang secara efektif. Beberapa manfaat yang diperoleh dari manajemen sumber daya manusia antara lain:

- 1) Perusahaan dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah ada secara baik. Pengelola SDM perusahaan harus memperhatikan kekuatan dan kelemahan perusahaan, seperti jumlah karyawan yang tersedia, masa kerja, pengetahuan dan keterampilan, bakat yang akan dikembangkan dan minat perusahaan karyawan yang bersangkutan.
- 2) Produktivitas dari karyawan yang sudah ada semakin meningkat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik tentu akan proporsionalitas dalam penempatan formasi karyawan. Terlalu banyak karyawan juga tidak baik untuk perusahaan dan bisa berdampak penurunan semangat karyawan. Kekurangan karyawan juga tidak baik untuk perusahaan akan mengakibatkan pekerjaan terhambat. Jadi harus tepat.
- 3) Penentuan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan. Kebutuhan akan tenaga kerja di masa mendatang baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi formasi tertentu dan menyelenggarakan aktivitas baru. Perusahaan yang sudah besar perlu memiliki perencanaan yang strategik. Pemanfaatan serta kebutuhan sumber daya manusia pada masa mendatang bisa meliputi, jumlah karyawan yang dipromosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi, berapa lowongan yang kosong, jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam waktu tersebut, hingga jumlah kebutuhan pegawai yang berkualitas.

- 4) Penanganan informasi ketenagakerjaan Penanganan informasi sumber daya manusia yang dimiliki bisa meliputi, masa kerja setiap karyawan, status perkawinan, tunjangan, jumlah penghasilan, Pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh, keterampilan khusus yang dimiliki karyawan, dan jabatan yang pernah diduduki.
- 5) Penelitian Sebelum melakukan perencanaan, maka diperlukan penelitian. Termasuk penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan guna mendapatkan gambaran serta keterangan yang akurat untuk menjadi landasan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia memang bersifat krusial, karena mengelola elemen hidup dari perusahaan atau bisnis secara langsung. Tanpanya, perusahaan bisa menghabiskan banyak sekali anggaran hanya untuk menemukan dan memanfaatkan talenta yang diperlukan.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu: tunjangan, insentif, ataupun berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain itu tujuan perusahaan untuk memberikan

kompensasi juga agar membentuk lingkungan kerja yang kompetitif dan suportif. Jika karyawan lebih berusaha dan berprestasi maka perusahaan akan lebih loyal jika perusahaan menghargai kerja keras karyawan tersebut.

Bukan menjadi hal asing jika kompensasi menjadi daya tarik bagi seseorang yang ini melamar pekerjaan. Akan tetapi bukan sembarang member kompensasi, perusahaan harus bisa membuat perencanaan program kompensasi yang rasional agar dapat mempertahankan sumber daya manusia. Ada dua aspek didalam Kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan seperti gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Terdapat beberapa jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan atau member dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

b. Tujuan Kompensasi

Kompensasi memberikan manfaat bagikaryawan dan organisasi. Bagi karyawan pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Bagi organisasi

pemberian kompensasi bertujuan agar tercipta sistem yang baik dalam pengelolaan SDM. Pemberian kompensasi secara umum untuk memelihara, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, organisasi. Pemberian kompensasi memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Pemenuhan ekonomi karyawan, pemberian kompensasi sebagai bentuk balas jasa atau imbalan terhadap karyawan atas apa yang telah dikerjakan sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Mempertahankan karyawan, organisasi memberikan kompensasi sebaik mungkin guna mempertahankan karyawan di organisasi. Pemberian kompensasi diharapkan agar karyawan merasa puas dan tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasi.
3. Menciptakan keadilan, pemberian kompensasi diharapkan sesuai dengan tugas dan fungsi serta tanggung jawab yang dikerjakan oleh karyawan. Sistem pemberian kompensasi haruslah adil agar tidak menimbulkan kecemburuan antar sesama karyawan.
4. Meningkatkan produktivitas, pemberian kompensasi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya.

5. Meningkatkan kepuasan kerja, pemberian kompensasi akan memunculkan sikap puas dan loyal terhadap organisasi. Kompensasi yang baik akan meningkatkan rasa bangga bekerja di organisasi

c. Jenis Kompensasi

Berikut ini jenis-jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Yang pertama yaitu kompensasi langsung adalah segala macam imbalan yang berwujud uang seperti gaji, macam-macam tunjangan, THR, insentif, komisi, bonus, pembayaran prestasi, pembagian laba perusahaan, dan opsi saham. Selain itu, segala jenis pendapatan yang menambah penghasilan bruto tahunan karyawan dan dikenai Pajak Penghasilan Pasal 21 (PPH Pasal 21). Yang kedua ialah kompensasi tidak langsung Jenis yang satu ini juga berwujud uang yang diberikan perusahaan, namun tidak secara langsung kepada para karyawan, melainkan melalui pihak ketiga. Misalnya, perusahaan mengikutsertakan para karyawannya dalam program perlindungan sosial dan kesehatan. Jadi, perusahaanlah yang membayarkan premi atas asuransi yang disediakan perusahaan untuk para karyawannya seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, sehingga karyawan dapat menikmati manfaat dari program-program tersebut.

Selain itu, fasilitas seperti mobil dinas, akses internet, voucher, keanggotaan klub, dll. Dan yang terakhir adalah

kompensasi non-finansial kompensasi jenis ini tidak ada kaitannya dengan uang, melainkan kompensasi yang dapat bernilai positif dan berharga untuk karyawan. Misalnya, perusahaan menyediakan pelatihan kecakapan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, memiliki supervisi yang profesional dan kompeten, tim kerja yang solid dan suportif, jenjang karier yang pasti, cuti lebih banyak, jam kerja yang fleksibel, dan penghargaan terhadap prestasi karyawan. Selain itu, nama besar dari sebuah perusahaan pun dapat menjadi kompensasi non-finansial bagi karyawan.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015) adapun beberapa hal yang menjadi indikator dalam pemberian kompensasi yaitu:

1. Upah atau gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. fasilitas

### 3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah 'alasan' yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi bila orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini. Berbeda dengan arti

motivasi yang berkembang di masyarakat yang sering disamakan dengan 'semangat', Motivasi berasal dari bahasa Latin "movere", yang berarti menggerakkan. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan utama motivasi adalah untuk menggerakkan individu agar melakukan sesuatu yang diharapkan. Beberapa tujuan motivasi yaitu:

1. Memberikan semangat
2. Menggerakkan kekuatan dalam diri
3. Membantu memenuhi kebutuhan
4. Mendorong timbulnya sebuah gerakan
5. Menentukan cepat atau lambatnya sebuah gerakan atau tindakan

c. Jenis – Jenis Motivasi

Motivasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Perbedaan keduanya terletak pada dorongan atau niat dalam melakukan motivasi itu sendiri. Kedua jenis motivasi ini memiliki cara kerja yang berbeda dalam mengejar tujuan.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri untuk mencapai sesuatu demi memuaskan diri sendiri dan tanpa dipengaruhi oleh imbalan maupun pengaruh eksternal. Jadi motivasi ini membuat seseorang melakukan aktivitas tertentu karena menganggapnya sebagai sesuatu yang bermanfaat untuk dirinya sendiri. Jenis motivasi ini dipengaruhi oleh ketertarikan atau kesenangan pada kegiatan tertentu. Salah satu contoh dari motivasi ini ialah seperti menggambar dan melukis karena dapat membuat tenang dan bahagia.

## 2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya keinginan untuk mendapatkan imbalan atau hadiah. Imbalan atau hadiah tersebut dapat berupa pjjian, penghargaan, uang, barang, atau hal tertentu. Selain itu, melakukan suatu kegiatan dengan maksud menghindari hukuman juga termasuk dalam motivasi ekstrinsik. Jadi motivasi ini membuat seseorang melakukan aktivitas atau perbuatan bukan karena keinginan dirinya sendiri, melainkan karena mengharap sebuah imbalan atau menghindari sesuatu yang tidak menyenangkan. Sebagai contohnya yaitu, mengambil pekerjaan tambahan dan tanggung jawab lebih dalam perusahaan karena mengharapkan kenaikan gaji ataupun promosi jabatan.

#### d. Indikator Motivasi

Menurut Maslow dan Hosnawati (2016) adapun beberapa hal penting yang menjadi indikator dalam penilaian motivasi ialah:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Aktualisasi diri

#### 4. Kinerja

##### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau *reward* dalam bentuk lainnya dari perusahaan. Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Sementara, pengertian yang lebih detail telah

dijelaskan oleh beberapa ahli. Salah satunya Anwar Prabu Mangkunegara (2006) yang menuturkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Jenis – Jenis Kinerja

Terdapat beberapa jenis kinerja karyawan yang dapat diukur dan dianalisis, diantaranya:

1. Kinerja kuantitatif, kinerja karyawan yang dapat diukur dengan data dan angka, seperti jumlah produk yang dihasilkan, jumlah penjualan atau target kerja yang ditetapkan.
2. Kinerja kualitatif, kinerja yang diukur berdasarkan kualitas kerja yang dihasilkan seperti kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau inovasi yang telah dilakukan.
3. Kinerja individu, kinerja karyawan yang diukur secara individu berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam organisasi.
4. Kinerja tim, kinerja yang diukur berdasarkan kerja sama tim dan kontribusi timnya terhadap tujuan organisasi

c. Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2014) indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan perusahaan dan bagaimana karyawan berkontribusi

terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Adapun hal yang termasuk dalam indikator tersebut ialah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu kerja
4. Efektifitas kerja
5. Kemandirian kerja

#### **B. Penelitian Terdahulu**

Banyaknya penelitian terdahulu tentang kompensasi membuktikan bahwasanya penelitian ini sangatlah penting bagi kehidupan. Oleh karena itu peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu beserta hasil dari penelitian sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti / Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Teknik Analisis Data</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Anton hiondardjo, Ririn adiutami (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan.	Kuantitatif	Kuisisioner	Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai langsung. Dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan secara langsung

2.	Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati, Siti Mariana (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)	Kuantitatif	Kuisisioner	variabel kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan bila kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,106. Koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,262 memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan bila motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,262. Secara parsial (melalui analisis uji t)
3.	Jhon Fernos, Istitkharah Wipi (2023)	PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KOTA PADANG	Kuantitatif	Kuisisioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bappenda) Kota Padang
4.	Mustika Dahlia, Roni Fadli	PENGARUH KOMPENSASI	Kuantitatif	Kuisisioner dan wawancara	terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi

	(2022)	ASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FYC MEGASOL USI DI TANGERANG SELATAN		ra	terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Tuwuhadi Pratamiaji, Zainul Hidayat, Kusnanto Darmawan (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang	Kuantitatif	Kuisisioner	kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari di Kabupaten Lumajang. Sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang
6.	Mundakir, Zainuri (2018)	PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	Kuantitatif	Kuisisioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi

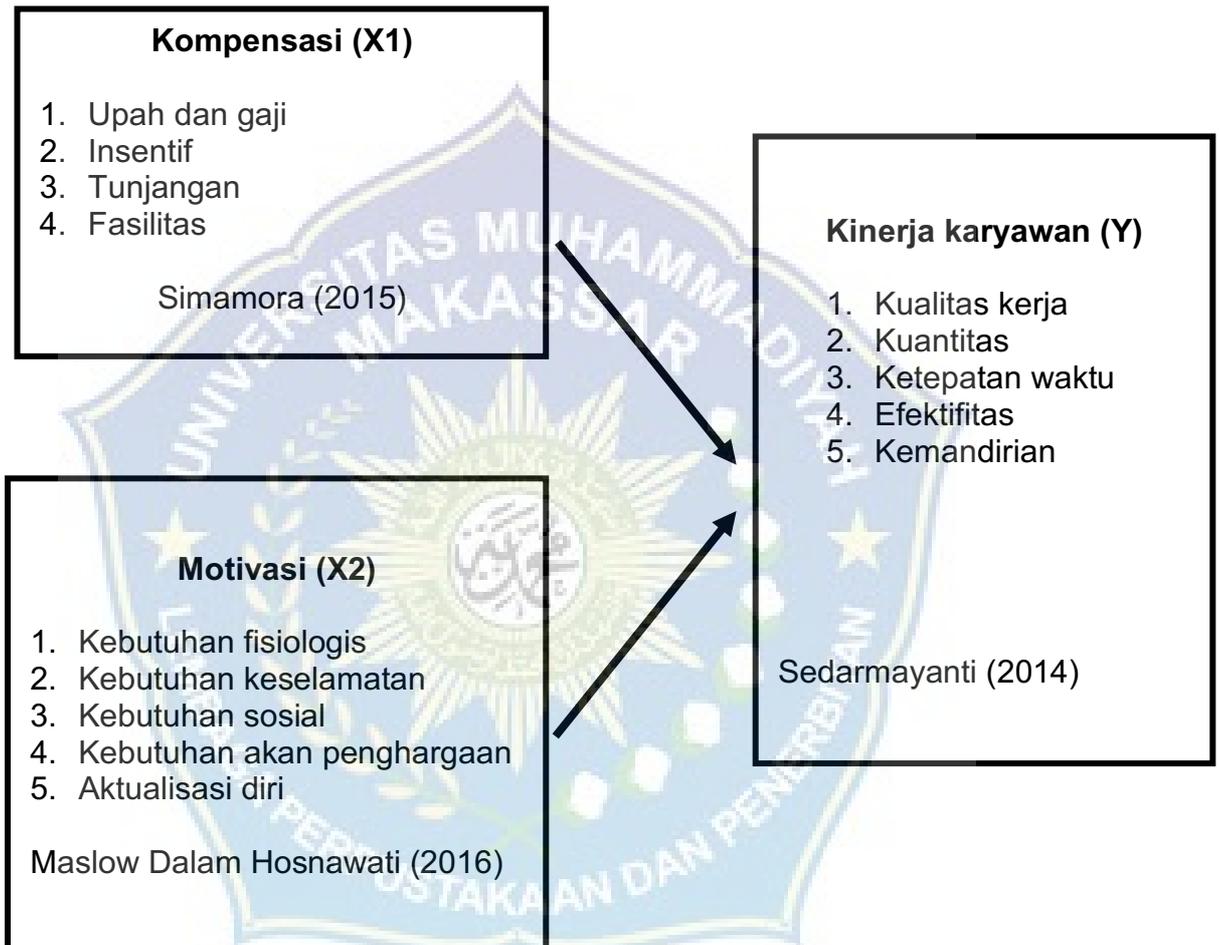
					berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja.
7.	Rismawati, Desi and Hadian, Dedi and Manik, Ester and Titi, Titi (2021)	PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR, JAKARTA	Kuantitatif	Kuisisioner	Penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan
8.	Afifa Aliyya (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Survey Pada Salah Satu Perusahaan Outsourcing Di Kota Bandung)	Kuantitatif	Kuisisioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya kompensasi non finansial yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja

					<p>karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial dan non finansial jika dimediasi oleh variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR di Kota Payakumbuh.</p>
--	--	--	--	--	--

### C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2019) Kerangka konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beberapa faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka dapat disusun kerangka pikir dimana variabel bebas (Independent Variable) adalah kompensasi (X1), serta motivasi kerja (X2), dan variabel terikat (Dependent Variable) adalah kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dijelaskan dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan tentative yang merupakan dugaan atau terkaan sementara tentang apa saja yang diamati dalam usaha untuk memahaminya. Terdapat dua hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- H1 Terdapat pengaruh pada pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CS2 POLA SEHAT Kabupaten Maros.
- H2 Terdapat pengaruh pada Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CS2 POLA SEHAT Kabupaten Maros.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Hayati (2019) penelitian kuantitatif mendefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang diukur dengan menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang mengacu pada sifat positivisme yang dimana pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistika, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Proses penelitian ini senantiasa menggunakan data yang berupa angka, sehingga bila terdapat data yang bersifat kualitatif dilakukan proses kuantitatif sehingga memudahkan dalam proses perhitungan data. Karena penelitian ini fokus pada pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. CS2 POLA SEHAT Kabupaten Maros.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian telah dilakukan di PT. CS2 POLA SEHAT yang beralamat di Jl. Poros Maros-Bone, Dusun Bonto Sunggu No. Km.08, Minasa Baji, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan.

## **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu selama kurang lebih 2 bulan, terhitung mulai dari bulan Mei sampai dengan Juni 2024.

## **C. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yaitu berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan berbentuk angka (Sugiyono, 2017). Dalam hal ini, peneliti menggunakan sumber data sebagai berikut:

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pengamatan langsung dan data yang diperoleh melalui pengisian kuisioner serta tanggapan tertulis responden atau karyawan PT. CS2 POLA SEHAT yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. CS2 POLA SEHAT Kabupaten Maros.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, melainkan dapat diperoleh dari arsip yang terdapat di dalam organisasi atau instansi, perpustakaan, penelitian terdahulu, dan jurnal yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan yang menjadi subjek dalam penelitian dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, dan lain

sebagainya. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek maupun objek dalam penelitian. Dalam penelitian ini populasi yaitu semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwant, 2003:). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja yang ada pada PT. CS2 POLA SEHAT meliputi karyawan dan karyawan yang berjumlah 130 orang karyawan.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiono (2010) probability sampling atau sampel adalah desain yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Adapun sampel yang digunakan yaitu keseluruhan karyawan PT. CS2 Pola Sehat Kabupaten Maros sebanyak 130 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi secara representative maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Observasi**

Observasi atau pengamatan adalah sebuah proses penggalan data yang dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek penelitian sehingga peneliti mendapatkan

kondisi objek secara langsung dan jelas.

## **2. Kuisisioner**

Kuisisioner atau angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pernyataan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan pada responden (orang – orang yang menjawab hal yang diselidiki), terutama pada penelitian survei. Adapun jenis angket yang digunakan peneliti adalah angket memilih tertutup yakni pernyataan yang disajikan dengan pilihan ganda yang responden dapat memilih salah satu jawaban yang tersedia.

## **3. Studi Dokumentasi**

dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data. Dokumentasi dapat bersumber dari catatan, buku, majalah, agenda, dan lain sebagainya. Kegiatan dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian berupa profil, visi, misi, catatan atau arsip tentang aspek yang akan diteliti.

## **F. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variable, Variabel penelitian adalah properti atau atribut dari suatu objek atau benda kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti dan ditarik kesimpulan. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain dalam penelitian ini, terdiri dari variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

<b>variabel</b>	<b>Definisi Umum</b>	<b>Indikator</b>
Kompensasi	kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada seorang pekerja baik secara finansial maupun non-finansial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah dan gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. fasilitas</li> </ol>
Kinerja Karyawan	kinerja adalah hasil tau tingkat keberhasilan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan dalam kurung waktu tertentu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kualitas kerja</li> <li>2. kuantitas</li> <li>3. ketepatan waktu</li> <li>4. efektivitas</li> <li>5. kemandirian</li> </ol>
Motivasi Kerja	motivasi adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu baik secara sadar maupun tidak.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kebutuhan fisiologis</li> <li>2. kebutuha keselamatan</li> <li>3. kebutuhan sosial</li> <li>4. penghargaan</li> <li>5. aktualisasi diri</li> </ol>

### **G. Metode Analisis Data**

Peneliti dalam melakukan proses analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Dalam hal ini melalui teknik analisis data kuantitatif maka akan diperoleh hasil jawaban berdasarkan isi kuisisioner, selain itu juga digunakan untuk menganalisis data berbentuk angka dan melakukan perhitungan dengan metode statistik. Dimana data tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan kategori menggunakan tabel dalam memudahkan data yang didapatkan melalui alat uji spss . Sedangkan, dalam teknik analisis data kuantitatif menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif dan analisis komparatif. Setelah data-data telah terhimpun secara komprehensif, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan tujuan mencapai simpulan yang relevan. Dalam analisis data ini, digunakan pendekatan deduktif, di mana data-data yang bersifat spesifik

dan peristiwa konkret digunakan sebagai landasan untuk menghasilkan generalisasi yang lebih umum.

**Tabel 3.2**  
**penilaian Angket**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono, 2017

#### **H. Analisis Deskriptif Kuantitatif**

Analisis deskriptif pada penelitian kuantitatif digunakan untuk memperoleh gambaran secara deskriptif/menyeluruh dan memberikan gambaran pada skor jawaban responden yang kemudian dianalisis secara deskriptif yaitu dengan cara melakukan penilaian jumlah total skor jawaban responden setelah masing masing frekuensi dan jawaban responden tersebut dikalikan dengan nilai dari level.

#### **I. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar atau tidaknya dan sangat menentukan bermutu atau tidaknya sebuah penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan dengan tingkat kesalahan (*validity*) dan

keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrumen penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengungkap kebenaran dari variabel yang diteliti. Modal pengujian menggunakan pendekatan *korelasi item-total dikoreksi (correct item total correlation)*. Untuk menguji validitas internal setiap item pertanyaan kuisisioner yang disusun dalam bentuk skala. Uji validitas dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r= koefisien korelasi

x= skor item x

y= skor item y

n= banyaknya sampel

Menurut Sugiyono (2010) instrumen dikatakan valid jika koefisiennya  $\geq 0,3$

#### b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen

tersebut sudah dianggap baik. Suatu kuisioner dikatakan realible atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realible jika memberikan nilai cronbach Alpha  $\geq 0,060$ . Gazali dan Wahyuni (2017)

#### **J. Analisis Data**

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini maka beberapa metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **c. Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2010) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah diperoleh sebagaimana adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan secara umum. Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing masing variabel, dan hasil penelitian yang ditabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah secara deskriptif.

##### **d. Analisis inferensial**

Menurut Creswell (2008) analisis inferensial adalah teknikanalisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Jadi analisis intferensial membantu peneliti untuk mencari tahu apakah hasil yang diperoleh dari suatu sampel dapat digeneralisasi pada populasi. Pengujian hipotesis dalam

penelitian ini dibuktikan dengan uji asumsi klasik.

### 3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengkaji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian dapat diterima atau tidak. Untuk mengetahui signifikansi analisis jalur dibandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau  $(0,05 \leq \text{Sig})$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antar variabel.
2. Jika probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau  $(0,05 \geq \text{Sig})$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil PT. CS2 POLA SEHAT Kabupaten Maros**

Orang Tua Group (OT) adalah perusahaan *barang konsumen* yang memproduksi berbagai macam produk kebutuhan sehari-hari. Berawal dari minuman sehat tradisional dengan bahan dan proses terstandar berkualitas tinggi, OT telah mengembangkan modern tanpa meninggalkan nilai-positif dan luhur yang dicetuskan oleh pendiri perusahaan. Beragam produk mulai dari makanan, minuman, hingga produk perawatan diri telah lama menjadi bagian dari kehidupan konsumen Indonesia. Beberapa di antaranya adalah Formula, Tango, Teh Gelas, MintZ, Blaster, Ups, dan Kiranti. Bahkan, karena kualitasnya, produk OT telah hadir di pasar internasional dan dapat diberikan oleh konsumen mancanegara. Semua prestasi yang telah diperoleh ini tentu saja terlepas dari dukungan konsumen, karyawan, serta nilai-nilai yang telah kami yakini sejak awal. Seluruh kepercayaan dan kerja keras dari berbagai pihak telah membentuk OT menjadi perusahaan yang mendukung tinggi untuk mendukung produk dan proses kerja demi memenuhi kebutuhan konsumen.

PT CS2 Pola Sehat merupakan anak perusahaan dari OT (Orang Tua) Group. Berdiri sejak 2005, PT CS2 Pola Sehat memulai bisnisnya dengan berfokus pada kategori minuman manis plus. Salah satu brand-nya adalah Teh Gelas, yang telah menjadi pemimpin pasar di industri Teh dalam kemasan siap minum sejak tahun 2007. Hingga saat ini PT CS2 Pola Sehat telah menghadirkan berbagai macam Brand-brand berkualitas lainnya yang diproduksi oleh PT CS2 Pola Sehat adalah Vita Jelly Drink, Vita Pudding, Adem Sejuk, Crystalin, Susu Tango, Milk-Ido, Garantea & Seruput.

## **2. Visi Dan Misi Perusahaan**

### **a. Visi**

Perusahaan terkemuka yang memberikan merek pilihan pertama dan solusi inovatif kepada konsumen di Asia Pasifik.

### **b. Misi**

Kami hadir untuk mencerahkan & menyenangkan kehidupan Pelanggan, Karyawan, Pemegang Saham, dan Masyarakat sekitar dengan menciptakan dan memenuhi kebutuhan konsumen.

## **B. Hasil Peneliiian**

### **1. Analisis Karakteristik responden**

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk menganalisis hal yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan karyawan.

a. Jenis Kelamin

Pada jenis kelamin responden dikelompokkan menjadi dua yaitu laki – laki dan perempuan. Agar lebih jelas maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi
Laki – Laki	83	63,8
Perempuan	47	36,2
<b>Total</b>	130	100,0

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat disimpulkan bahwa PT.CS2 POLA SEHAT Kabupaten Maros memiliki jumlah karyawan laki- laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan dengan perbandingan pegawai pria sebanyak 63,8% dan pegawai wanita sebanyak 36,2%.

b. Usia

Pada usia responden dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu usia 20 tahun – 30 tahun, 31 tahun – 40 tahun, 41 tahun – 50 tahun. Agar lebih jelas maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan usia**

Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi
20-30	32	24,6
31-40	86	66,2
41-50	12	9,2
<b>Total</b>	130	100,0

Dari tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa rata – rata usia responden yaitu berkisar antara 31 tahun – 40 tahun dengan presentase 66,2%.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah salah satu hal yang dapat menentukan kemampuan, nilai – nilai, kebutuhan – kebutuhan yang diharapkan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin baik pula kinerja dan sikapnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi Responden</b>	<b>Frekuensi</b>
SMA	96	73,8
D3	0	0,0
S1	28	21,6
S2	6	4,6
<b>Total</b>	130	100,0

Berdasarkan tabel 4.3 maka dapat disimpulkan bahwa rata – rata responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) yaitu sebanyak 96 orang atau 73,8%. Hal ini menunjukkan kondisi yang kurang berimbang dari sisi pendidikan.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

Suatu penelitian akan dikatakan absah apabila seluruh regulasi dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan uji realibilitas.

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji keabsahan dari kuisisioner penelitian. Menurut Sugiyono(2017), uji validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasika item yang ada dengan jumlah item keseluruhan. Data pada penelitian ini dikatakan valid apabila nilai korelasi  $> 0,2235$  atau nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$  yang mana nilai  $df = N$  dimana nilai  $N$  pada penelitian ini  $N = 130$ . jadi nilai  $r_{tabel}$  pada penelitian ini untuk  $df = 0,2235$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut valid. Untuk lebih jelasnya berikut data uji validitas.

**Tabel 4.4**  
**Tabel Uji Validitas**

variabel	Butir Pertanyaan	validitas		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Kompensasi	X.1	0,494	0,2235	<b>VALID</b>
	X.2	0,767	0,2235	<b>VALID</b>
	X.3	0,537	0,2235	<b>VALID</b>
	X.4	0,586	0,2235	<b>VALID</b>
	X.5	0,744	0,2235	<b>VALID</b>
	X.6	0,772	0,2235	<b>VALID</b>
Kinerja	Y.1	0,574	0,2235	<b>VALID</b>
	Y.2	0,717	0,2235	<b>VALID</b>
	Y.3	0,669	0,2235	<b>VALID</b>
	Y.4	0,729	0,2235	<b>VALID</b>
	Y.5	0,803	0,2235	<b>VALID</b>
	Y.6	0,740	0,2235	<b>VALID</b>

Motivasi Kerja	Z.1	0,500	0,2235	<b>VALID</b>
	Z.2	0,760	0,2235	<b>VALID</b>
	Z.3	0,528	0,2235	<b>VALID</b>
	Z.4	0,587	0,2235	<b>VALID</b>
	Z.5	0,743	0,2235	<b>VALID</b>
	Z.6	0,762	0,2235	<b>VALID</b>

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai hasil uji validitas dengan seluruh indikator yang ada dalam kuisioner sebagai alat ukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja, diperoleh hasil keseluruhan  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,2235. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuisioner yang telah dibuat oleh peneliti dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan alat ukur tersebut. Artinya data dikatakan realibel adalah data yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama alaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda. Untuk pengujian ini peneliti membatasi nilai sebesar 0,6. Jika nilai pada realibitas kurang dai 0,6 maka hasil tersebut dikatakan tidak realibel

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Jumlah Item	Cronchbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Kompensasi	6	0,725	0,6	<b>Realibel</b>
2	Kinerja	6	0,798	0,6	<b>Realibel</b>
3	Motivasi Kerja	6	0,718	0,6	<b>Realibel</b>

Berdasarkan tabel 4.5, maka diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan yang tertuang dalam kuisisioner penelitian memenuhi standar konsisten dan realibel karena keseluruhan pernyataan memiliki nilai > 0,6.

### 3. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengukuran pengaruh ini melibatkan lebih dari satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Untuk menghitung regresi linier berganda maka digunakan rumus:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.420	2.779		6.629	0.000
Total.X1	0.199	0.089	0.195	2.241	0.027
Total.X2	0.037	0.089	0.036	0.412	0.681

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber : olah data spss

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$Y = 18,420 + 0,199.X_1 + 0,037.X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk konstanta 18,420, artinya apabila nilai variabel X1 dan X2 sama dengan 0, maka nilai tetap atau nilai awal Turnover Intention adalah 18,420. Jika variabel independennya konstan atau sama dengan 0 maka capacity building bernilai positif.
- Koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,199, artinya jika Pembinaan Kemandirian (X1) semakin baik maka nilai kinerja (Y) yang dihasilkan akan semakin baik juga.
- Koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,037, artinya jika motivasi (X2) semakin baik maka nilai kinerja (Y) juga akan semakin baik.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF dan nilai Tolerance. Jika nilai VIF  $< 10.00$  maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai tolerance  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.7**  
**Uji multikolinieritas**

Indikator	Tolerance	VIF	keterangan
Kompensasi (X1)	0,992	1,008	Non Multikolinieritas
Motivasi (X2)	0,992	1,008	Non Multikolinieritas

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS*

Dari tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien VIF untuk variabel X1 dan X2 < dari 10,00 dan nilai tolerance > 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut non multikolinieritas. Dari perhitungan diatas diketahui tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel – variabel bebas tersebut.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidaknya varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Indikator	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,005	Homoskedastisitas
Motivasi (X2)	0,092	Homoskedastisitas

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diketahui nilai signifikansi kompensasi (X1) > dari 0,05 dan motivasi (X2) > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau dengan kata lain kedua variabel dalam penelitian ini terdeteksi mengalami homoskedastisitas yang artinya tidak ada korelasi antara besaran data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan yang semakin besar pula.

## 5. Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui nilai signifikan suatu data. Uji t menguji hubungan antara variabel X1, variabel X2, dan variabel Y. Agar hasil regresi yang diperoleh dapat dijelaskan hubungannya. Maka hasil regresi tersebut akan diuji menggunakan uji t dengan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ) suatu variabel dikatakan berpengaruh ketika nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari ( $<0,05$ ). Adapun hasil uji t dalam persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (t : n - k - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05 : 130 - 2 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05 : 127)$$

$$t \text{ tabel} = 1,97882$$

$$t \text{ tabel} = 1,978$$

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		T
1	(Constant)	18.420	2.779		6.629	0.000
	Total.X1	0.199	0.089	0.195	2.241	0.027
	Total.X2	0.037	0.089	0.036	0.412	0.681

a. Dependent Variable: Total.Y  
sumber : hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 diatas terlihat bahwa pada kinerja (X1) nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,241 > 1,978$ ) dan nilai signifikansi untuk variabel Pembinaan Kemandirian  $<$  0,05 ( $0,027 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT.CS2 POLA SEHAT Kabupaten Maros.

Sedangkan pada variabel motivasi tertera nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $0,412 < 1,978$ ) dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi  $> 0,05$  ( $0,681 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  ditolak yang berarti motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CS2 POLA SEHAT Kabupaten Maros.

## 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan mengenai variabel dependen. Nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0.5 karena R Square antara nol dan satu.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.202 <sup>a</sup>	0.410	0.026	3.671

a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 dipengaruhi nilai koefisien R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,410 atau 4%. Jadi besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,410 (41%).

## C. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Pembahasan berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CS2 POLA SEHAT Di Kabupaten Maros” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar

0,027. Yang dimana nilai variabel  $X_1$  lebih kecil  $0,027 < 0,050$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki kontribusi terhadap variabel  $Y$ . Nilai  $t$  positif menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  mempunyai hubungan yang searah dengan variabel  $Y$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati, Siti Mariana (2018) serta penelitian Mustika Dahlia dan Roni Fadli (2022).

2. Pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,681. Yang dimana nilai variabel  $X_2$  lebih besar  $0,681 > 0,050$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  memiliki kontribusi namun tidak signifikan terhadap variabel  $Y$ . Maka disimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mundakir dan Zainuri (2018).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CS2 POLA SEHAT Kabupaten Maros. Kompensasi menjadi pemicu atau motivasi tersendiri bagi setiap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam mencapai hasil yang lebih maksimal PT. CS2 POLA SEHAT Kabupaten Maros.

Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. CS2 POLA SEHAT Kabupaten Maros, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Semangat dan motivasi dalam menjalankan tugas serta fungsi sebagai karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Meskipun motivasi berperan, dalam konteks penelitian ini, pengaruhnya tidak cukup signifikan untuk dijadikan dasar utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **B. Saran**

1. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan dan penyusunan penelitian ini dan penelitian ini juga masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu peneliti mengharap masukan dan saran dari pembaca
2. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan acuan ataupun

rujukan dalam pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen dan juga sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian terhadap teori yang sama.

3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel – variabel yang akan diteliti, karena tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang menggunakan banyak variabel akan menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667-679.
- Dessler G (2000) Pengertian, Fungsi, Tujuan, dan Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 647-661.
- Hiondardjo, A., & Utami, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151-168.
- Kadarisman (2014) Pengertian, Jenis Jenis, Kriteria Kompensasi.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1).
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Nirmawati, N. (2022). Kontribusi PT.CS2 POLA SEHAT Dalam Mengatasi Pengangguran Masyarakat Kelurahan Kalabbirang Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Palopo).
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019, July). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. In *Progress Conference* (Vol. 2, No. 1, pp. 430-438).
- RISMAWATI, Desi, et al. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Survey Pada Salah Satu Perusahaan Outsourcing Di Kota Bandung). *Majalah Bisnis & IPTEK*, 2021, 14.2: 83-93.

Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2).

Sugiyono (2010). Pengertian, Tujuan, Jenis, dan Manfaat Penelitian.

Sugiyono (2017). Pengertian, Tujuan, Jenis, dan Manfaat Penelitian.

Uno (2007). Pengertian, Jenis, Tujuan, dan Contoh pemberian Motivasi.



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Responden  
Di tempat

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan identitas:

Nama : Awal Saputra  
Nim : 105721120720  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Dalam rangka untuk mendapatkan data guna untuk menyusun tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT CS2 POLA SEHAT di Kabupaten Maros” maka saya selaku peneliti memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuisisioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap Bapak/Ibu memberikan jawaban dengan jujur dan terbukaakan sangat membantu saya dalam melakukan penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam rangka mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya.

Hormat Saya

Awal Saputra

### Petunjuk Umum Pengisian

1. Kajian ini dilakukan guna untuk mengukur sejauh mana “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT. CS2 POLA SEHAT di Kabupaten Maros”.
2. Bapak/Ibu mendapat kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon unyuk mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan pengalaman, pengetahuan dan keadaan yang sebenarnya.
3. Jawaban Bapak/Ibu terjamin kerahasiaannya sehingga tidak akan menimbulkan dampak negatif dalam bentuk apapun.
4. Pilih salah satu jawaban yang dianggap relevan dengan keadaan yang Bapak/Ibu alami dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.
5. Kolom jawaban yang disediakan yaitu:
  - 1) Sangat setuju (5)
  - 2) Setuju (4)
  - 3) Kurang setuju (3)
  - 4) Tidak setuju (2)
  - 5) Sangat tidak setuju (1)

### Lembar kuisisioner

Nama lengkap :  
 Usia :  
 Jenis kelamin :  
 Alamat :  
 Pendidikan Terakhir :

Isilah kolom pernyataan dibawah ini dengan jujur dan sebenar-benarnya sesuai dengan kondisi yang terjadi saat ini!

#### A. Kompensasi

No	Pernyataan	Jawab				
		1	2	3	4	5
1	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan					
2	Gaji yang diterima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3	Bonus kerja yang diberikan sesuai dengan waktu kerja karyawan					
4	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan					
5	Puas dengan jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan					
6	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

#### B. motivasi

No	Pernyataan	Jawab				
		1	2	3	4	5
1	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
2	Pemberian reward membuat karyawan lebih giat dalam bekerja					
3	Fasilitas yang diberikan perusahaan mendukung motivasi kerja karyawan					
4	Keselamatan kerja karyawan dijamin oleh perusahaan					
5	Perusahaan peduli terhadap prestasi kerja karyawan					

6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan kerja yang lebih tinggi					
---	--	--	--	--	--	--

### C. Kinerja

No	Pernyataan	Jawab				
		1	2	3	4	5
1	Memiliki antusias tinggi dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan					
2	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
3	Selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan perusahaan					
4	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
5	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
6	Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah diberikan					

## Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

Res po nd en	X 1 · 1	X 1 · 2	X 1 · 3	X 1 · 4	X 1 · 5	X 1 · 6	To tal _X _1	X 2 · 1	X 2 · 2	X 2 · 3	X 2 · 4	X 2 · 5	X 2 · 6	To tal _X _2	Y · 1	Y · 2	Y · 3	Y · 4	Y · 5	Y · 6	T o t a l _Y
1	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	1	1	1	14	5	4	4	3	4	3	23
2	4	3	3	3	3	3	19	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	3	3	18	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24	5	3	3	3	3	4	21	4	4	4	3	3	3	21
5	4	3	3	3	3	3	19	5	3	3	3	4	4	22	5	4	3	2	3	2	19
6	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	3	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
7	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	2	2	4	21	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	4	4	4	4	26	5	5	3	2	4	4	23	5	3	3	2	3	3	19
9	5	2	2	2	2	2	15	3	3	3	2	2	3	16	5	5	5	3	5	5	28
10	5	5	3	3	3	3	22	4	5	4	4	4	4	25	3	3	3	3	3	3	18
11	3	3	3	3	3	3	18	5	3	2	2	2	3	17	4	3	3	2	3	3	18
12	5	3	3	1	3	3	18	5	5	4	4	3	4	25	5	5	5	4	5	5	29
13	5	5	5	1	5	5	26	5	5	3	3	5	5	26	5	5	4	4	5	5	28
14	5	5	5	1	5	5	26	4	3	3	2	2	3	17	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	2	5	5	27	5	4	3	4	5	5	26	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	3	2	5	5	23	5	5	3	4	5	5	27	4	4	4	4	5	3	24
17	4	4	4	2	4	4	22	5	5	1	4	4	5	24	5	3	4	2	4	4	22
18	4	4	5	1	5	4	23	5	5	3	3	5	5	26	3	4	4	4	3	4	22
19	5	4	4	3	3	3	22	5	4	3	1	5	5	23	5	4	5	4	5	4	27
20	4	3	5	3	5	5	25	5	5	2	1	4	5	22	5	3	5	3	5	5	26

21	5	5	5	2	4	4	25	5	4	3	4	4	4	24	5	4	4	4	3	2	4	
22	4	3	3	2	3	3	18	5	3	4	2	3	4	21	5	3	5	2	3	3	2	1
23	3	3	3	2	3	3	17	5	5	3	3	1	5	22	5	4	5	5	4	4	2	7
24	4	4	3	1	3	3	18	5	5	2	2	4	5	23	4	3	3	3	4	3	2	0
25	4	4	4	3	4	4	23	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	5	5	4	2	9
26	5	5	5	1	5	5	26	5	3	3	3	2	4	20	5	4	4	5	4	4	2	6
27	4	4	4	4	4	4	24	5	5	3	1	2	5	21	4	4	4	5	5	4	2	6
28	5	4	5	2	3	3	22	5	4	3	3	3	5	23	4	5	4	5	4	4	2	6
29	5	5	5	3	5	5	28	5	3	4	1	1	2	16	5	3	5	4	4	4	2	5
30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	3	4	4	24	5	4	5	4	4	4	2	6
31	5	5	5	2	3	3	23	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	5	3	0
32	5	5	5	3	5	3	26	4	3	3	2	3	3	18	4	3	4	4	4	3	2	2
33	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	4	25	5	4	5	5	5	4	2	8
34	5	3	4	2	3	3	20	5	5	3	4	4	4	25	4	4	4	5	4	4	2	5
35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	3	4	5	25	5	4	5	5	5	4	2	8
36	5	5	5	2	5	5	27	5	5	5	4	4	5	28	5	4	5	5	4	3	2	6
37	3	3	3	3	3	3	18	5	4	4	3	3	3	22	4	3	4	1	1	1	1	4
38	4	3	3	2	3	3	18	4	3	5	1	4	3	20	5	5	4	4	4	4	2	6
39	3	3	4	3	5	4	22	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	5	5	5	2	9
40	5	4	4	3	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	5	3	3	3	3	4	2	1
41	5	5	5	5	5	5	30	3	4	3	3	3	2	18	5	3	3	3	4	4	2	2
42	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	2	4	5	25	5	4	4	3	4	5	2	5
43	4	4	4	3	3	3	21	5	3	2	3	2	3	18	5	4	4	2	2	4	2	1

44	5	4	3	2	3	2	19	5	3	5	2	2	2	19	5	5	3	2	4	4	2 3
45	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	5	29	3	3	3	2	2	3	1 6
46	4	4	4	4	4	4	24	5	5	2	5	4	5	26	4	5	4	4	4	4	2 5
47	5	3	3	2	3	3	19	5	4	3	3	4	4	23	5	3	2	2	2	3	1 7
48	5	5	5	3	5	5	28	5	4	2	2	4	4	21	5	5	4	4	3	4	2 5
49	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	4	18	5	5	3	3	5	5	2 6
50	4	3	3	2	3	3	18	5	5	5	4	5	5	29	4	3	3	2	2	3	1 7
51	5	5	5	4	5	5	29	5	4	3	3	3	5	23	5	4	3	4	5	5	2 6
52	5	5	4	4	5	5	28	3	3	3	5	5	2	21	5	5	3	4	5	5	2 7
53	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	2	5	5	24	5	5	1	4	4	5	2 4
54	3	3	3	3	3	3	18	5	4	4	4	3	4	24	5	5	3	3	5	5	2 6
55	4	4	4	4	5	3	24	5	5	4	2	2	5	23	5	4	3	1	5	5	2 3
56	5	3	4	2	4	4	22	5	4	3	3	3	3	21	5	5	2	1	4	5	2 2
57	3	4	4	4	3	4	22	5	5	4	2	1	5	22	5	4	3	4	4	4	2 4
58	5	4	5	4	5	4	27	5	5	2	4	4	5	25	5	3	4	2	3	4	2 1
59	5	3	5	3	5	5	26	5	4	5	5	4	5	28	5	5	3	3	1	5	2 2
60	5	4	4	4	4	3	24	5	3	3	3	3	3	20	5	5	2	2	4	5	2 3
61	5	3	5	2	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	5	5	3	3	5	5	2 6
62	4	3	4	1	1	1	14	4	4	4	4	4	4	24	5	3	3	3	2	4	2 0
63	5	5	4	4	4	4	26	4	3	3	3	3	3	19	5	5	3	1	2	5	2 1
64	5	5	4	5	5	5	29	3	3	3	3	3	3	18	5	4	3	3	3	5	2 3
65	5	3	3	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	5	3	4	1	1	2	1 6
66	5	3	3	3	4	4	22	4	3	3	3	3	3	19	5	4	4	3	4	4	2 4

67	5	4	4	3	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	5	28
68	5	4	4	2	2	4	21	5	4	4	4	4	4	25	4	3	3	2	3	3	18
69	5	5	3	2	4	4	23	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25
70	3	3	3	2	2	3	16	5	2	2	2	2	2	15	5	5	3	4	4	4	25
71	4	5	4	4	4	4	25	5	5	3	3	3	3	22	5	5	3	3	4	5	25
72	5	3	2	2	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	5	5	5	4	4	5	28
73	5	5	4	4	3	4	25	5	3	3	1	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
74	5	5	3	3	5	5	26	5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
75	4	3	3	2	2	3	17	5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
76	5	4	3	4	5	5	26	5	5	5	2	5	5	27	3	3	3	4	3	4	20
77	5	5	3	4	5	5	27	4	4	3	2	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30
78	5	5	1	4	4	5	24	4	4	4	2	4	4	22	5	5	5	5	5	5	30
79	5	5	3	3	5	5	26	4	4	5	1	5	4	23	5	5	5	5	5	5	30
80	5	4	3	1	5	5	23	5	4	4	3	3	3	22	4	4	4	4	4	4	24
81	5	5	2	1	4	5	22	4	3	5	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
82	5	4	3	4	4	4	24	5	5	5	2	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
83	5	3	4	2	3	4	21	4	3	3	2	3	3	18	4	4	5	5	4	4	26
84	5	5	3	3	1	5	22	3	3	3	2	3	3	17	4	4	4	4	4	4	24
85	5	5	2	2	4	5	23	4	4	3	1	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
86	5	5	3	3	5	5	26	4	4	4	3	4	4	23	5	5	5	5	5	5	30
87	5	3	3	3	2	4	20	5	5	5	1	5	5	26	3	3	3	3	3	3	18
88	5	5	3	1	2	5	21	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
89	5	4	3	3	3	5	23	5	4	5	2	3	3	22	4	4	4	4	4	4	24

90	5	3	4	1	1	2	16	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	3	5	5	28
91	5	4	4	3	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	5	3	26
92	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	2	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24
93	4	3	3	2	3	3	18	5	5	5	3	5	3	26	5	4	3	4	3	4	23
94	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
95	5	5	3	4	4	4	25	5	3	4	2	3	3	20	5	5	5	5	5	5	30
96	5	5	3	3	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	3	3	3	18
97	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	2	5	5	27	4	4	4	4	4	4	24
98	5	4	4	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
99	4	3	5	1	4	3	20	4	3	3	2	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
100	5	5	4	4	4	5	27	3	3	4	3	5	4	22	4	4	4	4	4	4	24
101	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	3	4	3	23	4	4	5	5	4	4	26
102	3	4	3	3	3	2	18	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
103	5	5	4	2	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
104	5	3	2	3	2	3	18	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24
105	5	3	5	2	2	2	19	5	4	3	2	3	2	19	3	3	3	3	3	3	18
106	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
107	5	5	2	5	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
108	5	4	3	3	4	4	23	5	3	3	2	3	3	19	5	5	5	3	5	5	28
109	5	4	2	2	4	4	21	5	5	5	3	5	5	28	3	3	3	3	3	3	18
110	3	3	3	2	3	4	18	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	2	3	4	19
111	5	5	5	4	5	5	29	4	3	3	2	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
112	5	4	3	3	3	5	23	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24

11 3	3	3	3	5	5	2	21	5	5	4	4	5	5	28	3	3	3	3	3	3	1 8
11 4	5	4	3	2	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	2 4
11 5	5	4	4	4	3	4	24	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	1 9
11 6	5	5	4	2	2	5	23	4	4	4	4	5	3	24	4	4	3	4	4	4	2 3
11 7	5	4	3	3	3	3	21	5	3	4	2	4	4	22	4	3	4	4	3	4	2 2
11 8	5	5	4	2	1	5	22	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	3	4	4	2 3
11 9	5	5	2	4	4	5	25	5	4	5	4	5	4	27	5	3	4	4	4	4	2 4
12 0	5	4	5	5	4	5	28	5	3	5	3	5	5	26	5	5	5	5	5	5	3 0
12 1	5	3	3	3	3	3	20	5	4	4	4	4	3	24	5	3	5	3	5	5	2 6
12 2	3	3	3	3	3	3	18	5	3	5	2	3	3	21	5	5	5	5	3	3	2 6
12 3	5	4	4	4	3	4	24	5	4	4	4	3	4	24	5	4	4	4	3	4	2 4
12 4	5	5	4	2	2	5	23	5	5	4	2	2	5	23	5	5	4	2	2	5	2 3
12 5	5	4	3	3	3	3	21	5	4	3	3	3	3	21	5	4	3	3	3	3	2 1
12 6	5	5	4	2	1	5	22	5	5	4	2	1	5	22	5	5	4	2	1	5	2 2
12 7	5	5	2	4	4	5	25	5	5	2	4	4	5	25	5	5	2	4	4	5	2 5
12 8	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	4	5	2 8
12 9	5	3	3	3	3	3	20	5	5	3	5	5	3	26	5	2	3	5	5	3	2 3
13 0	4	3	4	3	2	5	21	5	3	5	5	3	3	24	3	4	3	3	3	3	1 9

### Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS

#### Uji Validitas dan Uji Reabilitas

##### X1 kompensasi

Correlations								
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	Total X
X1.1	Pearson Correlation	1	.492**	.157	.036	.137	.412**	.494**
	Sig. (2-tailed)		.000	.075	.687	.121	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X1.2	Pearson Correlation	.492**	1	.264**	.273**	.422**	.667**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.002	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X1.3	Pearson Correlation	.157	.264**	1	.136	.333**	.212*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.075	.002		.124	.000	.016	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X1.4	Pearson Correlation	.036	.273**	.136	1	.378**	.270**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.687	.002	.124		.000	.002	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X1.5	Pearson Correlation	.137	.422**	.333**	.378**	1	.495**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.121	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X1.6	Pearson Correlation	.412**	.667**	.212*	.270**	.495**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.002	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
Total_X1	Pearson Correlation	.494**	.767**	.537**	.586**	.744**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

##### X.2 Motivasi

Correlations								
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Total Z
X2.1	Pearson Correlation	1	.490**	.165	.052	.132	.415**	.500**
	Sig. (2-tailed)		.000	.061	.560	.133	.000	.000



Y.5	Pearson Correlation	.319**	.408**	.436**	.611**	1	.524**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
Y.6	Pearson Correlation	.504**	.695**	.243**	.292**	.524**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.001	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
Total.Y	Pearson Correlation	.574**	.717**	.669**	.729**	.803**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130

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

## Reability

### Kompensasi X.1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	6

### Motivasi X.2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	6

### Kinerja Y

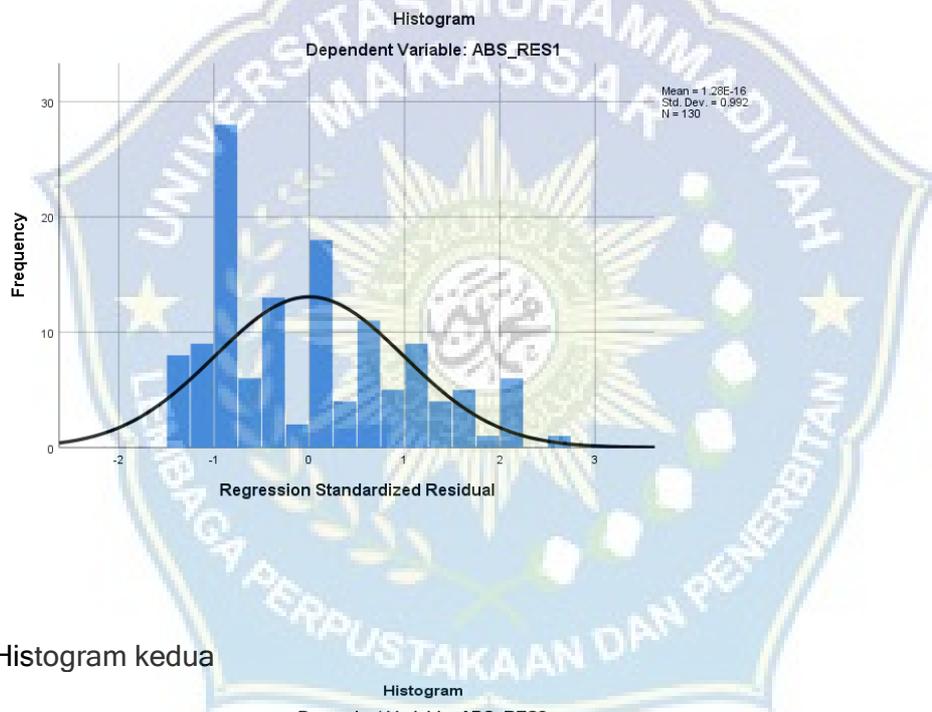
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

## Uji Normalitas

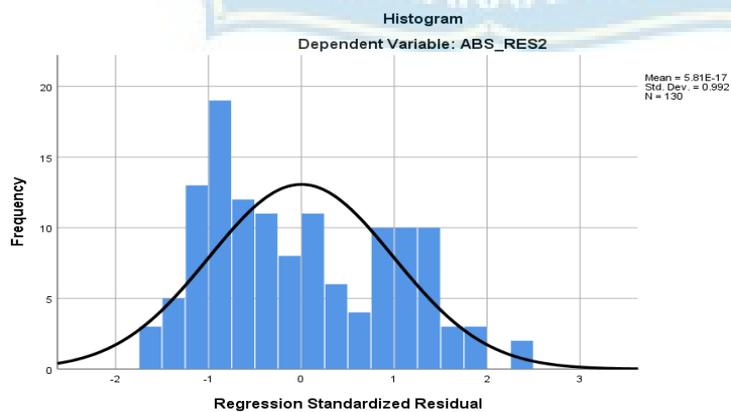
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean
	.0000000

	Std. Deviation	3.63843493
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.047
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

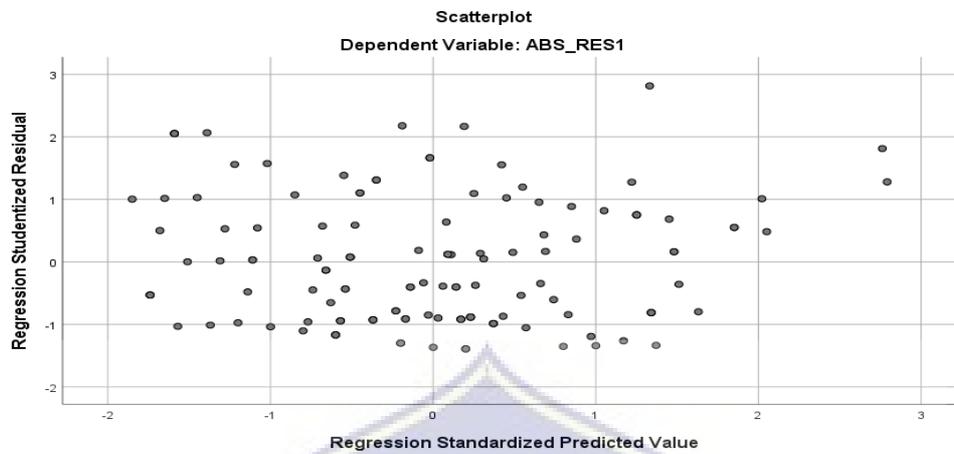
Histogram 1



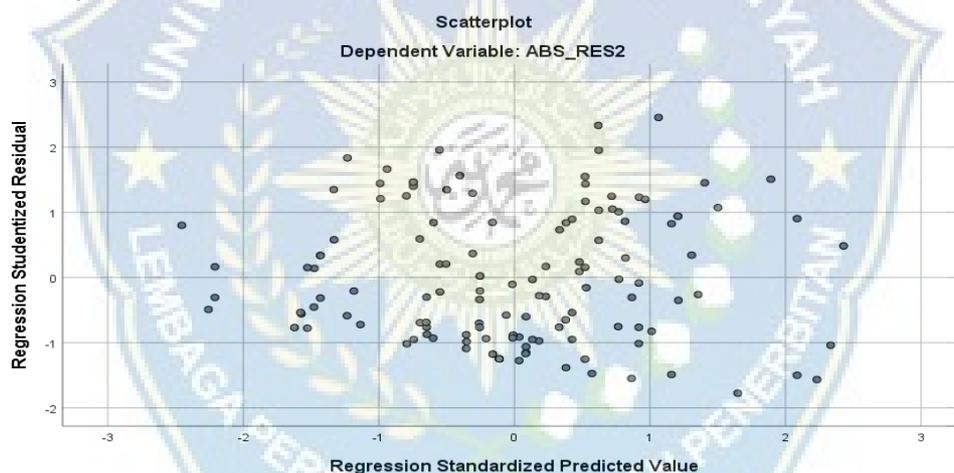
Histogram kedua



Scaterplot 1



Scaterplot 2



## UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.420	2.779		6.629	0.000		
Total.X1	0.199	0.089	0.195	2.241	0.027	0.992	1.008
Total.X2	0.037	0.089	0.036	0.412	0.681	0.992	1.008

a. Dependent Variable: Total.Y

## UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.234	1.652		2.564	0.012		
Total.X1	-0.150	0.053	-0.244	-2.845	0.005	0.992	1.008
Total.X2	0.090	0.053	0.146	1.699	0.092	0.992	1.008

a. Dependent Variable: RES2

## UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.420	2.779		6.629	0.000
Total.X1	0.199	0.089	0.195	2.241	0.027
Total.X2	0.037	0.089	0.036	0.412	0.681

a. Dependent Variable: Total.Y

## UJI T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.420	2.779		6.629	0.000
Total.X1	0.199	0.089	0.195	2.241	0.027
Total.X2	0.037	0.089	0.036	0.412	0.681

a. Dependent Variable: Total.Y

## UJI F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.669	2	36.335	2.696	.071 <sup>b</sup>
	Residual	1711.608	127	13.477		
	Total	1784.277	129			

a. Dependent Variable: Total.Y

b. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

UJI DETERMINASI R<sup>2</sup>

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total.X2, Total.X1 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Total.Y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.202 <sup>a</sup>	0.410	0.026	3.671

a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

## Lampiran 4 Surat Penelitian

**PEMERINTAH KABUPATEN MAROS**  
**DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN**  
**KETENAGAKERJAAN**  
 Jl. Asoka No. 1 Telp. (0411)373884 Kabupaten Maros  
 email : admin@dpmpmsp.maroskab.go.id Website : www.dpmpmsp.maroskab.go.id

---

**IZIN PENELITIAN**  
 Nomor: 225/V/IP/DPMPMPTSP/2024

**DASAR HUKUM :**

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Rekomendasi Tim Teknis Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros Nomor : 265/V/REK-IP/DPMPMPTSP/2024

Dengan ini memberikan Izin Penelitian Kepada :

Nama : AWAL SAPUTRA  
 Nomor Pokok : 105721120720  
 Tempat/Tgl.Lahir : MAKASSAR / 28 September 2002  
 Jenis Kelamin : Laki-Laki  
 Pekerjaan : MAHASISWA  
 Alamat : DUSUN BARAMMASE  
 Tempat Meneliti : PT. CS2 POLA SEHAT

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :  
 "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA PT. CS2 POLA SEHAT DI KABUPATEN MAROS"

Lamanya Penelitian : 23 Mei 2024 s/d 23 Juni 2024

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros.
4. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Maros, 27 Mei 2024  
 KEPALA DINAS,  
  
**NURYADI, S. Sos., M. A. P**  
 Pangkat : Pembina Tk. I  
 Nip : 19741005 199803 1 010

Tembusan Kepada Yth.:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMUH Makassar di Makassar
2. Arsip

*Dokumen Ini Telah Ditandatangani Secara Elektronik Menggunakan Sertifikat Elektronik iOTENTIK Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN)*

**Lampiran 5 Dokumentasi**



## Lampiran 6 Validasi Data


**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**  
**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**PENELITIAN KUANTITATIF**

NAMA MAHASISWA	AWAL SAPUTRA			
NIM	105721120720			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.CS2 POLA SEHAT Di Kabupaten Maros			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Edi Jusriadi, S.E, M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Andi Risfan Rizaldi, S.E, MM			
NAMA VALIDATOR	Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd, M.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	09-09-2024	Terdapat Instrumen Pengumpulan data (data primer) berupa kuisioner	
2	Sumber data (data sekunder)	09-09-2024	Tidak terdapat sumber data (data sekunder)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	09-09-2024	Terdapat tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	09-09-2024	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	09-09-2024	Terdapat hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	09-09-2024	Terdapat Hasil Uji asumsi klasik	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	09-09-2024	Terdapat hasil analisis data/uji hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	09-09-2024	Terdapat Hasil interpretasi sesuai dengan olah data	
9	Dokumentasi	09-09-2024	Terdapat dokumentasi proses penelitian	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. E-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI  
ABSTRAK**

NAMA MAHASISWA		Awal Saputra		
NIM		105721120720		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CS2 POLA SEHAT Di Kabupaten Maros.		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Edi Jusriadi S.E, M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Andi Rispa Rizaldi S.E, M.M		
NAMA VALIDATOR		Sherry Adelia S.E, M.Mktg		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	*Paraf
1	Abstrak	7 Oktober 2024	Penulisaanya di sesuaikan panduan, banyak typo kalau bahasa asing , kalimatnya dimiringkan penulisan deskripsi hasil?	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

## Lampiran 7 Hasil Turnitin



**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 : Awal Saputra  
Nim : 105721120720  
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	21 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	9 %	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, 24 Desember 2024  
Mengetahui,

Kepala UPT, Perpustakaan dan Penerbitan,



Nursholah, S.Pd, M.P  
NBM. 064 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588  
Website: www.library.unismuh.ac.id  
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id









Awal Saputra 105721120720 BAB V

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX



0%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Siti Aizah. "PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PT. SURABAYA PANEL LESTARI GRESIK", MANAJERIAL, 2019

4%

Publication

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On



## BIOGRAFI PENULIS



**Awal Saputra**, Mahasiswa yang akrab dipanggil Awal atau Mas Awal bagi sebagian orang lahir di Makassar, pada tanggal 28 September 2002 dari pasangan suami istri Bapak Sudirman dan Ibu Samsia, Peneliti adalah anak Pertama dari dua bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Cluster III, Nusa Harapan Permai, Bumi Tamalanrea Permai, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD NEGERI 12 Pakalli I lulus tahun 2014, SMPN 4 Bantimurung lulus tahun 2017, SMAN 4 Maros lulus tahun 2020 dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.