

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TUNJANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SEMEN BOSOWA MAROS**

SKRIPSI

Oleh

ARTHA MULIANI

105720472514



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

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TUNJANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SEMEN BOSOWA MAROS**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

**ARTHA MULIANI
105720472514**

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

HALAMAN PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya...

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Ibunda dan Ayahanda Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terimakasih yang tiada terhingga atas segala dukungan dan cinta kasih sayang, Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ayah dan Ibu bahagia.

My Sister and Cousin's

Indiana Jundiana, Riski Amelia, dan Eka Purwati. Terimakasih atas doa dan bantuan kalian.

My Best Friend's

Buat Chinggu ku "Rika Siswati, Rismawati dan teman-teman KKP Cakil" terima kasih atas bantuan, nasehat, hiburan, dan semangat yang diberikan. Buat teman-temanku SG Squad yang turut membantu selama ini terimakasih atas bantuan kalian, semoga keakraban selalu terjaga. "Neomu Saranghaeyo"

Dosen Pembimbing dan Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Terima kasih banyak untuk semua ilmu, didikan dan pengalaman yang sangat berarti yang telah kalian berikan kepada kami.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

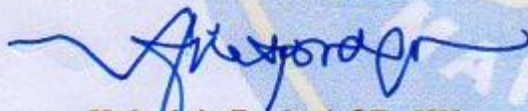
Judul Penelitian : "Analisis Pengaruh Kompensasi Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros."
Nama Mahasiswa : ARTHA MULIANI
No.Stambuk/NIM : 105720472514
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi ini Telah Di Periksa dan Diajukan Di Depan Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Kamis Tanggal 07 Februari 2019 Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,


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

Pembimbing II,

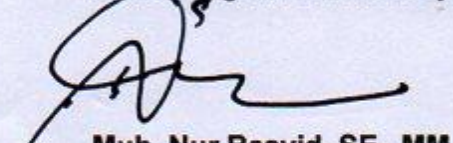

Aulia. S.I.P., M, Si. M
NIDN: 0923058802

Mengetahui,

Dekan,


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Ketua Program studi Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **ARTHA MULIANI, NIM : 105720472514**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 2 Jumadil Akhir 1440 H/07 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

03 Jumadil Akhir 1440 H

Makassar, _____

08 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM

2. Ismail Rasulong, SE., MM

3. Drs. Sultan Sarda, MM

4. Drs. Hamzah Limpo, M.Si

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM

NBM : 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ARTHA MULIANI
Stambuk : 105720472514
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Analisis Pengaruh Kompensasi Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa 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.


03 Jumadil Akhir 1440 H
Makassar, _____
08 Februari 2019 M

Yang Membuat Pernyataan,


Artha Muliani
(Artha Muliani)

Diketahui Oleh :

Dekan
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 108 5576

ABSTRACT

Artha Muliani, 2018, Analysis of the Effect of Compensation Allowances on Employee Performance PT. Semen Bosowa Maros, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Advisor I Muhidin Daweng and Advisor II Aulia.

This study aims to determine whether there is a significant positive effect on the provision of compensation compensation for the performance of employees of PT. Semen Bosowa Maros. In this study there are two variables, namely Compensation Allowance as an Independent variable and Employee Performance as a Dependent variable. The population of this study were 50 employees of the HR & GA department and then drawn a sample of 33 people in this study. Data collection was carried out using observation, literature research and questionnaires. Data analysis was performed using simple linear regression analysis techniques and data quality testing.

Based on the results of the study, obtained the results of a simple linear regression that shows the equation $Y = -3.033 + 1,077 X$ and Based on the test results of the determination coefficient analysis the effect of compensation compensation on employee performance is $r = 0.939$. The coefficient of determination (r^2) this factor has a value of 0.877 or 87.7%, the remaining 12.3% is influenced by other variables not included in this research model. This is proven by statistical tests showing that the value of t count = 15.164 is greater than t table = 0.3440. From the results of the calculations obtained it is known that the compensation compensation variable has a significant positive effect on employee performance and the results of the hypothesis can be accepted.

Keywords: Compensation, Benefits, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh Kompensasi Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros**”.

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak **Baharuddin Bua** dan Ibu **Kasmawati** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tak pamrih. Dan Adikku tercinta **Indiana Jundina** yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

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

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

1. Bapak **Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM.**,Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM.**, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE., MM.**,Selaku mantan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak**Drs. H. Muhidin Daweng, MM.**,selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak **Aulia, S.IP.,M,Si.M.**, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Keluarga besar Manajemen 2 angkatan 2014 yang dalam kurun waktu 4 tahun ini telah bersama-sama belajar dan berbagi cerita di fakultas ekonomi

dan bisnis, teruskan berjuang dan menjadi manusia yang haus akan ilmu pengetahuan

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

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

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

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

Makassar, Agustus 2018

Artha Muliani

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Kompensasi.....	5
B. Kompensasi Tunjangan	11
C. Kinerja Karyawan	15
D. Penelitian Terdahulu	24
E. Kerangka Pikir	25
F. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27

B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	27
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Uji Instrumen	33
G. Teknik Analisis	34
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	36
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
B. Hasil Penelitian	42
C. Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Manajemen Kinerja	18
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Semen Bosowa Maros	40

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kompensasi Tunjangan (X)	46
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Penelitian	51
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	52
Tabel 4.9 Koefisien Regresi Sederhana.....	53
Tabel 4.10 Uji Determinasi.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 2. Daftar Jawaban Kuesioner	66
Lampiran 3. Data Frekuensi Responden.....	68
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	71
Lampiran 5. Deskripsi Variabel.....	75
Lampiran 6. Uji Reliabilitas	81
Lampiran 7. Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana.....	84
Lampiran 8. Riwayat Hidup.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemberian kompensasi kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun kinerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi.

Kompensasi tunjangan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan, Meskipun tunjangan tidak secara langsung berkaitan dengan usaha-usaha produktif karyawan tetapi akan berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan dan untuk mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka panjang terhadap sebuah perusahaan.

Akan tetapi yang saat ini cenderung menjadi pertanyaan oleh kebanyakan karyawan PT. Semen Bosowa Maros, karena belum terdistribusikan secara adil dan merata atas pemberian kompensasi tunjangan kepada setiap karyawan. Kesenjangan dalam pemberian kompensasi yang diterima belum sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan kepuasan.

Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi

karyawan karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan.

Dari banyak keluhan dan ketidakpuasan, secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesehateraanannya.

Tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan-tujuan berikut: 1) Meningkatkan moral karyawan; 2) Memotivasi karyawan; 3) Meningkatkan kepuasan kerja; 4) Mengikat karyawan baru. (Simamora 1997 dalam Kadarisman 2016).

Pemberian tunjangan bagi karyawan yang diterapkan dengan tepat dalam suatu perusahaan dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Sehingga perlu ditinjau jenis kompensasi tunjangan mana yang perlu diterapkan di PT. Semen Bosowa Maros agar mendapat prioritas kepada karyawan dalam meningkatkan gairah dan aktivitas kerja karyawan untuk menghasikan kinerja yang baik. Sesungguhnya setiap karyawan berupaya untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pemberian kompensasi sepadan dan sesuai dengan kebutuhan.

Atas dasar tersebut, maka proses peningkatan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi tunjangan. Dan hal ini pula yang mendorong peneliti untuk meneliti dengan mengangkat judul:

“Analisis pengaruh kompensasi tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, masalah pokok yang dibahas adalah: Apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan akan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai masalah yang diteliti serta dapat membandingkan hasil teori dengan praktek pada perusahaan mengenai pengaruh kompensasi tunjangan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau sebagai bahan pembanding dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan sebagai tolak ukur dalam mengambil keputusan, serta untuk mengetahui apakah pelaksanaan program kompensasi yang berjalan dapat memberikan peningkatan.

b. Bagi karyawan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai motivasi agar terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena tenaga kerja memiliki peran yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja.

Dalam suatu perusahaan masalah kompensasi merupakan masalah yang kompleks, namun penting bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. (Werther dan Davis, 1996) dalam (Wibowo, 2014:318). Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi . (Panggabean, 2005) dalam (Usman Fauzi, 2014). Selanjutnya menurut Saydam (2008) dalam (Usman Fauzi, 2104) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Jadi berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja, sehingga kompensasi menjadi kunci

perusahaan agar dapat mengembangkan hasil kinerja karyawan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Kompensasi bagi perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. (Nawawi, 1998) dalam (Kadarisman, 2016:23).

Pemberian serta keputusan perusahaan untuk tingkat kompensasi balas jasa bagi karyawan, ada hal-hal yang perlu dipertimbangkan. Pertimbangan pemberian kompensasi balas jasa ini harus didasarkan kepada alasan yang logis, sehingga akan dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan. (Nasution, 1994) dalam (Kadarisman, 2016:23). Pemberian kompensasi yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan, akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan. Menurut Kadarisman (2016:23) perlu dikemukakan bahwa pertimbangan pemberian kompensasi balas jasa kepada karyawan, sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor atau kondisi yang ada pada perusahaan dan faktor dari luar perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi dari dalam perusahaan adalah:

1. Berat ringannya suatu pekerjaan. Untuk pekerjaan yang mengandung risiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi daripada pekerjaan yang tidak mengandung risiko tinggi.
2. Kemampuan kerja dari karyawan tersebut. Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan.

3. Jabatan atau pangkat. Memang salah satu pertimbangan bahwa makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan, akan makin besar kompensasi balas jasa yang diterima.
4. Pendidikan. Dalam pemberian kompensasi balas jasa, tentu masalah pendidikan menjadi pertimbangan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan maksudnya untuk menuju prestasi.
5. Lama bekerja. Makin lama karyawan bekerja, tentu akan mengharapkan kompensasi balas jasa yang meningkat sesuai lamanya karyawan bekerja. Makin lama karyawan bekerja, sudah tentu harus mendapatkan pendapatan/kompensasi untuk dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan yang bersangkutan.
6. Kemampuan perusahaan. Pemberian kompensasi balas jasa juga sangat dipengaruhi kemampuan perusahaan dalam hal keuangan. Di samping faktor-faktor pengaruh dari dalam perusahaan, pemberian kompensasi ini juga dipengaruhi oleh faktor dari luar perusahaan, yaitu:
 - a. Peraturan pemerintah. Pemerintah dalam melaksanakan pemberian balas jasa untuk pekerja bidang pengolahan maupun jasa dapat memengaruhi dan memaksakan suatu peraturan untuk menetapkan upah minimum. Penetapan upah minimum ini oleh pemerintah didasarkan kepada kebutuhan pokok hidup sehari-hari.
 - b. Biaya hidup. Penentuan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh biaya hidup sehari-hari. Biaya hidup ini sangat dipengaruhi oleh harga-harga kebutuhan pokok.

- c. Tawar menawar serikat pekerja. Pengaruh tawar menawar dengan kelompok serikat pekerja akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan tanpa serikat pekerja, untuk mencegah posisi karyawan yang kuat dalam perusahaan beberapa manajer mengusahakan pemberian kompensasi yang disamakan dengan atau melampaui patokan kompensasi yang ditetapkan serikat kerja.
- d. Letak geografis. Perbedaan dalam pemberian kompensasi balas jasa, juga sangat dipengaruhi letak geografis perusahaan tersebut.
- e. Pasar tenaga kerja. Menurut pendapat kaum klasik, harga suatu barang sangat ditentukan oleh penawaran dan permintaan akan barang tersebut. Begitu juga kompensasi balas jasa menurut mereka sangat dipengaruhi oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar.

Menurut Samsudin (2006) dalam (Kadarisman, 2016:86) tujuan pemberian kompensasi adalah: a) pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya; b) meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif; c) memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila

pendapatan organisasi/perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar;
d) menciptakan keseimbangan dan keahlian. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Menurut Sedarmayanti (2016:263) tujuan sistem kompensasi adalah:

1. Menghargai kinerja,
2. Menjamin keadilan ,
3. Mempertahankan karyawan,
4. Memperoleh karyawan bermutu,
5. Mengendalikan biaya,
6. Memenuhi peraturan.

Ada dua sistem kompensasi menurut pendapat Hasibuan (2012) dalam (Nova Riana, 2016) yaitu sistem waktu dan sistem hasil: (a) Sistem waktu. Dalam sistem ini besarnya kompensasi kompensasi (gaji dan upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. (b) Sistem hasil. Dalam sistem hasil ini, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap.

Sebagai indikator, ada dua bentuk kompensasi, yaitu bentuk langsung

dan tidak langsung. Hal ini sesuai pernyataan Mangkunegara (2013) dalam (Nova Riana, 2016) bahwa ada dua kompensasi yaitu: (a) Upah dan gaji. Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada secara per jam, per hari, per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan, Prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa nya. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan diperusahaan. Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja. Metode pembayaran, ada dua metode pembayaran yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standard kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah. (b) *Benefit* (keuntungan) dan pelayanan. *Benefit* adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk yang secara mudah ditentukan. Program *benefit* bertujuan untuk mengecilkan *turn*

over, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program *benefit* adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk adanya tim olahraga, kamar tamu, kafeteria, surat dll.

Sebuah imbalan tidak bakal dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Adanya rentang perbedaan yang luas di antara orang-orang jelaslah mustahil mencari imbalan apa pun yang penting bagi setiap orang di dalam organisasi. Dengan demikian, tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan-imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para karyawan dan menerapkan berbagai imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berbeda di dalam organisasi. (Simamora, 1997) dalam (Kadarisman, 2016:101).

B. Kompensasi Tunjangan

Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran (*payments*) dan jasa-jasa (*services*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini, (Simamora, 1997) dalam (Kadarisman, 2016:229). Tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan *indirect compensation*. (Wungu dan Brotoharsojo, 2003) dalam (Kadarisman, 2016:229). Dengan demikian, tunjangan pada hakikatnya dapat diartikan sebagai:

1. Merupakan *indirect compensation* yang dapat berwujud finansial ataupun finansial;
2. Tidak berkaitan dengan kontribusi produktivitas pegawai bagi perusahaan dan diberikan semata-mata karena pegawai adalah anggota kelompok organisasi perusahaan;
3. Menunjukkan kesediaan perusahaan untuk bertanggung jawab terhadap pegawainya secara sosial;
4. Diberikan oleh perusahaan agar motivasi pegawai terjaga tetap tinggi, melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pegawai.

Tunjangan merupakan imbalan keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota keluarganya. Sehingga dapat diartikan bahwa tunjangan karyawan adalah imbalan yang dapat melindungi karyawan dari risiko yang dapat membahayakan kesehatan serta menjaga kesejahteraan karyawan. Efek utama tipe tunjangan kompensasi adalah menahan karyawan di dalam organisasi atas basis jangka panjang. Terdapat sedikit atau tidak ada bukti bahwa variasi sangat besar dari program tambahan yang sering diistilahkan tunjangan perlengkapan, berfungsi memotivasi karyawan kearah produktivitas yang lebih tinggi.

Menurut Schuler, Randall S dalam (Amina Robiatul, 2016) Tujuan tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih tujuan-tujuan berikut:

- a) Memikat karyawan yang baik.
- b) Meningkatkan moral kerja karyawan.
- c) Mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan.
- d) Meningkatkan kepuasan kerja.

- e) Memotivasi karyawan.
- f) Meningkatkan citra organisasi dimata karyawan dan dunia usaha.

Jenis-jenis tunjangan, Ada banyak tunjangan dan berbagai cara untuk mengklasifikasikan masing-masingnya, yaitu:

1. Tunjangan wajib (diharuskan oleh hukum)

Dengan beberapa pengecualian, perusahaan secara hukum dituntut memberikan jaminan sosial, ganti rugi pekerja, dan asuransi pengangguran untuk para karyawan, tunjangan yang dirancang untuk memberi para tenaga kerja tingkat keamanan dasar.

a) Jaminan sosial

Memberikan penghasilan kepada para pensiunan, orang cacat, dan orang-orang yang masih hidup dari karyawan yang berhenti kerja, serta perawatan kesehatan untuk lansia.

b) Kompensasi/ganti rugi pekerja

Memberikan biaya perawatan kesehatan, kelanjutan penghasilan, dan rehabilitas untuk orang-orang yang mengalami cedera sewaktu bekerja atau sakit.

c) Cuti keluarga dan medis

Para karyawan kadang-kadang membutuhkan waktu panjang untuk merawat keluarganya atau masalah kesehatannya.

d) Tunjangan hari keagamaan

Biasa disebut dengan Tunjangan Hari Raya (THR) adalah salah satu hak yang diterima oleh karyawan.

2. Tunjangan tidak wajib

Meskipun hukum mewajibkan beberapa tunjangan, organisasi-organisasi

secara sukarela memberikan sejumlah tunjangan lainnya. Tunjangan tersebut biasanya dihasilkan dari keputusan manajemen unilateral pada beberapa perusahaan dan dari perundingan tenaga kerja/manajemen pada perusahaan lainnya.

a) Bayaran saat tidak bekerja (*time-off benefits*)

Istirahat, Hari-hari sakit, Liburan, dan cuti.

b) Perawatan kesehatan atau asuransi kesehatan

Tunjangan perawatan kesehatan merupakan item paling mahal dalam area kompensasi finansial tidak langsung.

c) Tunjangan jabatan

Tunjangan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional.

d) Tunjangan transport

Tunjangan diluar gaji pokok sebagai suplemen terhadap upah atau gaji pokok untuk mencukupi biaya transportasi.

Prinsip-prinsip program tunjangan, harus memberikan kontribusi kepada organisasi paling tidak sama dengan biaya yang dikeluarkan oleh organisasi tersebut. Prinsip yang lain diantaranya:

a) Program *benefit* karyawan hendaknya memuaskan kebutuhan nyata.

b) *Benefit* hendaknya sesuai dengan kegiatan-kegiatan pada saat pendekatan kelompok lebih efisien dari pada perorangan.

c) *Benefit* hendaknya disusun atas dasar cakupan kegunaan seluas mungkin.

Maruli (2011:26) indikator dalam tunjangan sebagai berikut:

a) Memotivasi karyawan dalam bekerja.

Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhannya.

b) Menjamin asas keadilan.

Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

c) Bentuk tunjangan.

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Kusriyanto, 2006) dalam (Usman Fauzi, 2014). Kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. (Gomes, 2008) dalam (Usman Fauzi, 2014).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012) dalam (Ni Made Nurcahyani, 2016:503).

Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010) dalam (Ni Made Nurcahyani,

2016:503). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Agiel Puji Damayanti et al., 2013) dalam (Ni Made Nurcahyani, 2016:503).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas untuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. (Amirullah, 2015:231).

Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan (Agiel Puji Damayanti et al., 2013) dalam (Ni Made Nurcahyani, 2016:504).

Moehersono (2012:109) indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*), namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung, sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang

mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, kuantitatif atau dapat dihitung.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran tersebut dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Adapun unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja karyawan antara lain:

- a) Prestasi kerja
- b) Tanggung jawab
- c) Kerja sama

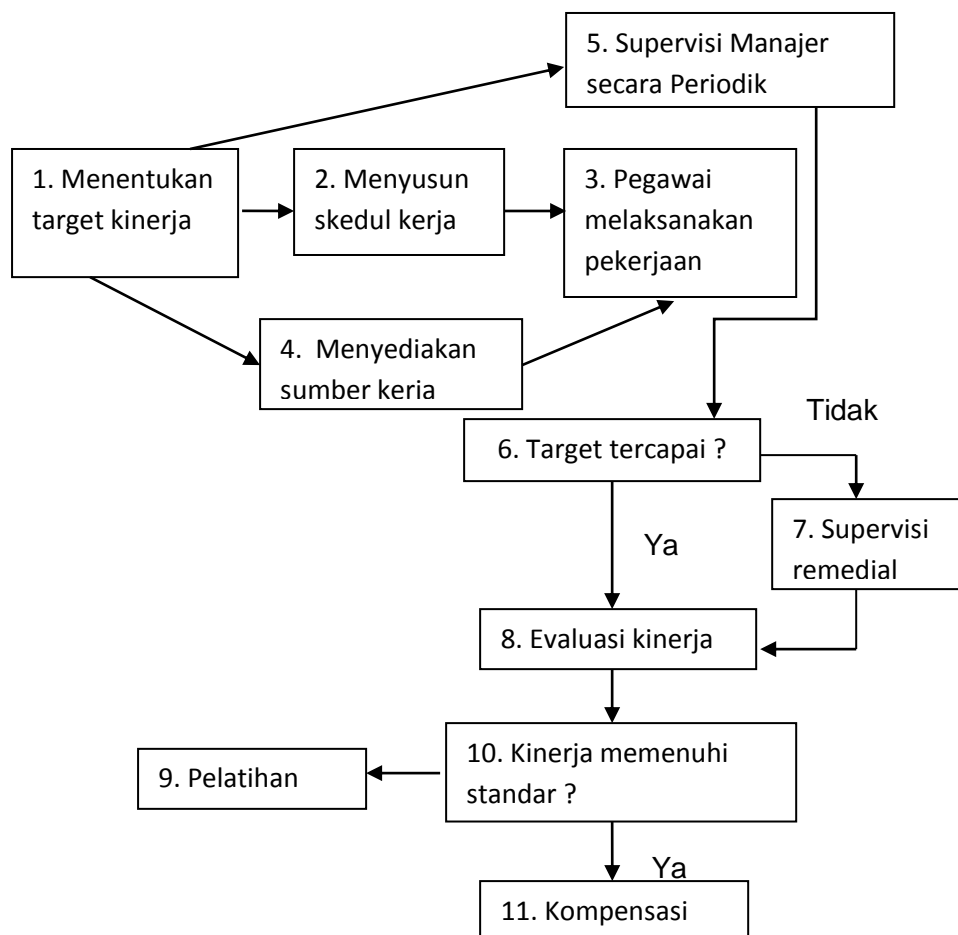
Menurut Simamora (2004:612) Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Indikator kinerja pada hakikatnya adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan kinerja telah terjadi indikator kinerja sebagai penanda harus benar menyatakan apa yang telah, sedang atau akan terjadi dalam perusahaan tersebut. (Mohammad Faisal Amir, 2015:123).

Menurut Wirawan (2015:245) mengemukakan beberapa proses manajemen kinerja yaitu :

1. Evaluasi kinerja adalah suatu proses. Dalam proses tersebut terjadi interaksi komunikasi antara pegawai dengan manajernya. Interaksi tersebut berlangsung secara intensif dan berkelanjutan dari awal tahun kerja sampai akhir tahun kerja.



Gambar 2.1 Proses Manajemen Kinerja

2. Menentukan tujuan kinerja pegawai. Pada awal tahun pegawai dan manajernya bertemu untuk membahas tujuan kinerja pegawai. Pegawai mengajukan konsep tujuan kinerja berdasarkan kinerjanya tahun sebelumnya, manajer menelaah dan membahasnya bersama pegawai. Hasilnya adalah kesepakatan mengenai tujuan pegawai.
3. Penyusunan rencana aktivitas. Pegawai dan manajer menyusun aktivitas yang harus dilakukan oleh pegawai dan skedul melaksanakannya. Juga ditentukan kompetensi, keterampilan, perilaku kerja dan sifat pribadi yang harus dimiliki pegawai agar dapat sukses melaksanakan pekerjaannya. Jika kualitas pegawai kurang memenuhi persyaratan, maka dilakukan pelatihan. Manajer juga menyediakan standar kinerja dan proses untuk mengevaluasi kinerja pegawai.
4. Manajer menyediakan sumber-sumber kerja. Manajer menyediakan sumber-sumber yang diperlukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya: anggaran, peralatan, mesin, formula, bahan mentah dan standar prosedur operasi. Manajer juga menyediakan *know how* untuk mensupervisi para pegawai ketika melaksanakan tugasnya.
5. Pelaksanaan aktivitas. Pegawai melaksanakan aktivitas pekerjaannya di bawah supervisi manajer secara terus-menerus. Manajer memantau apa yang dilakukan pegawai dan mengevaluasi kinerja formatif secara periodik. Jika pegawai tidak memenuhi skedul dan target dilakukan supervisi remedial, untuk menyelesaikan problem yang dihadapi yang menghambat pelaksanaan pekerjaan pegawai.

6. Evaluasi kinerja. Pada akhir tahun kerja dilakukan evaluasi kinerja. Jika kinerja memenuhi standar pegawai diberikan kompensasi berupa bonus, komisi, kenaikan gaji atau pangkat.
7. Analisis kinerja. Jika evaluasi kinerja pegawai pada akhir tahun tidak memenuhi standar kinerjanya dilakukan analisis mengapa kinerjanya tidak sesuai harapan. Penyebab kinerja pegawai tidak memenuhi standar kinerja dapat disebabkan:
 - a) Faktor-faktor pegawai. Misalnya pegawai mempunyai kompetensi rendah untuk melaksanakan tugasnya; perilaku kerja dan sifat pribadinya rendah; motivasi kerjanya rendah; etos kerjanya rendah; disiplin kerjanya rendah. Untuk menyelesaikan faktor-faktor ini dilakukan pelatihan pegawai.
 - b) Faktor-faktor nonpegawai. Faktor-faktor non pegawai yang menyebabkan pegawai tidak mencapai standar kinerjanya misalnya: mesin rusak, bahan baku datangnya terlambat. Jika hal tersebut terjadi maka koreksinya adalah memperbaiki aliran bahan mentah dan memperbaiki mesin.
8. Kompensasi. Manajemen kinerja bermuara pada kompensasi. Jika kinerja pegawai memenuhi harapan perusahaan maka pegawai diberikan kenaikan gaji, mendapatkan bonus.

Manajemen kinerja sangat bermanfaat bagi pihak atasan, manajemen kinerja mempermudah penyelesaian pekerjaan bawahan sehingga atasan tidak perlu lagi repot mengarahkan dalam kegiatan sehari-hari karena bawahan sudah tahu apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dicapai serta mengantisipasi kemungkinan hambatan yang muncul. Bagi bawahan,

manajemen kinerja membuka kesempatan diskusi dan dialog dengan atasan berkaitan dengan kemajuan pekerjaannya. Bagi organisasi, manajemen kinerja memungkinkan keterkaitan antara tujuan organisasi dan tujuan pekerjaan masing-masing bawahan. (Amirullah, 2015:211).

Menurut Payaman S Simanjutak (2005) dalam (Gusnetti, 2014) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat di golongan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1. Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu:

a. Kemampuan dan keterampilan kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan

atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

b. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi

kerja dan perlakuan adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan kerja yang menyenangkan serta kejelasan akan standar keberhasilan.

2. Faktor dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian, Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

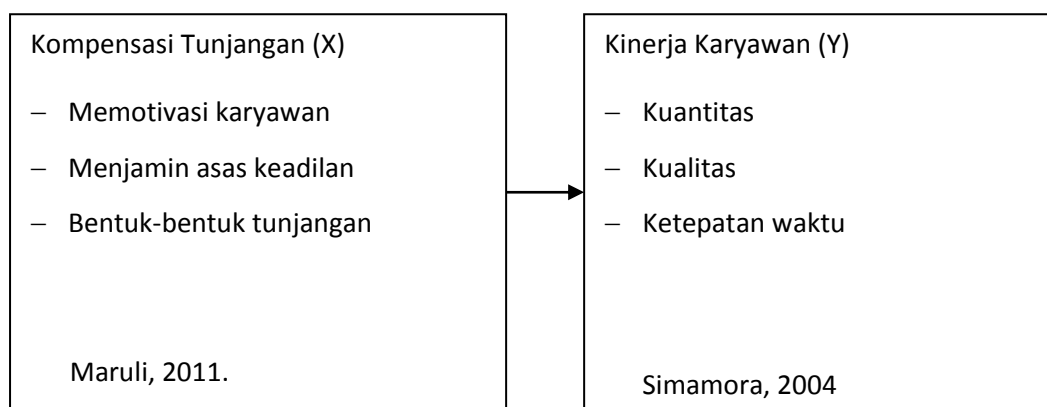
No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil penelitian
1.	Usman Fauzi (2014)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo utama Samarinda	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	I Kadek Dwi, Ni Putu Eka Mahadewi, Ni Made Sofia Wijaya (2016)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja di PT. Bali Daksina Wisata	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Daksina Wisata yaitu sebesar 9,93% sedangkan sisanya dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain.

3.	Sirajuddin Saleh (2015)	Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Universitas Negeri Makassar	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap pemberian tunjangan kinerja sangat tinggi (85,09%)
4.	Robiatul Amina (2016)	Pengaruh tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Tunjangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan analisis regresi Fhitung
5.	Ahmad Fauzi (2016)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah)	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan pengujian hipotesis baik melalui teknik korelasi <i>product momen</i> maupun uji regresi ordinal

E. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian dari teori dan konsep para ahli tentang perihal mengenai kompensasi tunjangan yang diterima oleh karyawan. Konsep dari kerangka pikir ini mengacu kepada pendapat yang dikemukakan oleh Maruli (2011) mengenai indikator dalam tunjangan yaitu: Memotivasi karyawan dalam bekerja, menjamin asas keadilan, dan bentuk tunjangan.

Menurut Simamora (2004) mengemukakan dalam indikator dalam kinerja yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Konsep-konsep yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menjadi adopsi peneliti untuk menggambarkan suatu gambaran pemikiran tentang kompensasi tunjangan terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada PT. Semen Bosowa Maros, sehingga wujud dari kerangka pemikiran ini sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Diduga bahwa kompensasi tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Bosowa Maros. Menurut Sugiyono (2017:14) Metode penelitian kuantitatif digunakan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Semen Bosowa Maros. Adapun waktu untuk melaksanakan penelitian akan berlangsung dalam kurun waktu selama 2 bulan pada bulan Juli-Agustus tahun 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu:

1. Variabel *Independen* (bebas)

Variabel *Independen* sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi

atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2017:39).

Variabel Independennya adalah Kompensasi tunjangan.

2. Variabel *dependen* (terikat)

Variabel *dependen* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2014:39).

Variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. (Sugiyono, 2017:92). Untuk mengukur sebuah data maka digunakan skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2017:93). Definisi operasional digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi Tunjangan (X)	Memotivasi karyawan	Tunjangan yang diberikan membuat lebih semangat kerja	Likert
		Saya merasa dihargai oleh perusahaan dengan tunjangan yang diberikan	
		Adanya pemberian tunjangan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja	
	Menjamin asas keadilan	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan beban kerja	Likert
		Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan	
		Saya merasa tunjangan yang diterima cukup	
	Bentuk-bentuk tunjangan	Perusahaan telah memberikan berbagai macam tunjangan pada karyawannya	Likert
		Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa barang	
		Tunjangan hari raya dibayarkan tepat waktu	
		Tunjangan yang saya terima seperti asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan saya	

Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas	Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan anda	Likert
		Hasil kerja sesuai standar perusahaan	
		Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	
	Kualitas	Terdapat kerjasama yang baik antar rekan kerja	Likert
		Mampu bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan	
		Pembagian tugas yang adil memberi saya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal	
	Ketetapan waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Likert
		Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	
		Saya selalu taat pada jam kerja kantor	
		Saya datang ke kantor secara disiplin sesuai aturan perusahaan	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Semen Bosowa Maros departemen HR & GA.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu ditentukan berdasarkan rumus slovin yang dikutip oleh Usman (2012) adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan pengambilan sampel (10%)

$$n = \frac{50}{1 + 50(0,1)^2}$$

$$n = 33 \text{ Responden}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Study literatur mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta dan mengunjungi situs-situs yang bisa dijadikan sebagai referensi.
2. Field research (penelitian lapangan) yaitu mengadakan penelitian langsung kepada perusahaan yang ingin diteliti sebagai objek penelitian dengan cara:
 - a. Observasi
(Sutrisno Hadi, 1986) dalam (Sugiono, 2017:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
 - b. Penelitian kepustakaan
Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan mengunjungi situs-situs yang dapat dijadikan referensi.
 - c. Kuesioner
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. (Sugiyono, 2017:142).

F. Uji Instrumen

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Untuk itu diperlukan uji kualitas data agar data yang akan digunakan valid dan reliabel. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

a) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item*. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Berikut ini adalah criteria pengujian validitas:

- 1) jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikan 0,05 (5%)
- 2) jika r hitung negative dan r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

b) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan metode internal *concistency*. Reabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's* Alpha. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau *reliable*.

G. Teknik Analisis

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam memperoleh data ini Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif kuantitatif.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah:

1. Statistik Deskriptif menggunakan SPSS

Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut antara lain: jabatan, lama pengalaman kerja, keahlian khusus, lama menekuni keahlian khusus tersebut, latar belakang pendidikan, serta gelar profesional lain yang menunjang bidang keahlian. Alat analisis data ini disajikan dengan mengundang tabel distribusi frekuensi yang

memaparkan kisaran teoritis, kisaran aktual, dan rata-rata dari standar deviasi.

2. Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menggunakan analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X : Kompensasi Tunjangan

α : Konstan

β : Koefisien regresi

ε : Error

Sementara itu langkah-langkah untuk menguji pengaruh variable independen yaitu kompensasi tunjangan dengan uji determinasi. Dimana model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai koefisien yang diajukan oleh *adjusted R square* untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi tunjangan terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Semen Bosowa Maros

PT. Semen Bosowa Maros adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi semen yang didirikan dengan Akta Nomor 29 Januari 1991 dari Notaris Ny. Mestariyany Habie, S.H., Notaris di Makassar. Anggaran Dasar Perusahaan mengalami perubahan, terakhir sesuai dengan Berita Acara Rapat yang diaktakan dengan Nomor 3 dari Uus Sumirat, S.H., tanggal 15 Desember 2005 tentang Peningkatan Modal Dasar Perusahaan. Perubahan anggaran dasar ini telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor C-06418.HT.01.04.TH.2006 tanggal 7 Maret 2006. PT. Semen Bosowa Maros adalah salah satu anak perusahaan dari Bosowa Investama yang didirikan oleh H. M. Aksa Mahmud pada tanggal 6 April 1978. Latar belakang pemilihan nama Bosowa yang berasal dari singkatan Bone, Soppeng, Wajo didasarkan pada latar belakang sejarah kerajaan Bugis yang dikenal dengan nama "Telle Poccoe" (tiga serangkai).

Dalam sejarahnya, ketiga kerajaan tersebut selalu rukun dan damai, bersaudara dan saling membantu dalam segala hal. Selain itu, ketiga kerajaan tersebut mempunyai ciri dan karakteristik yang berbeda, yaitu:

- a. Kerajaan Bone yang terkenal dengan sistem pemerintahannya yang bagus.

- b. Kerajaan Soppeng yang terkenal dengan hasil pertaniannya yang melimpah dan,
- c. Kerajaan Wajo dengan masyarakat yang memiliki jiwa bisnis yang tinggi

Dengan demikian, diharapkan nama Bosowa dapat mencerminkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh ketiga kerajaan dalam perusahaan yang dikembangkan (Bosowa).

Kebijakan pendirian pabrik didasarkan pada permintaan kebutuhan semen yang semakin meningkat, khususnya di kawasan Indonesia Timur dan dunia pada umumnya. Bosowa Group bermaksud berpartisipasi dalam membangun industri regional dan nasional dengan membangun pabrik semen baru yang didukung oleh tersedianya areal dan bahan baku yang memadai.

Pabrik Semen Bosowa Maros memainkan peran penting dalam program pembangunan sumber daya alam dan manusia di Provinsi Sulawesi Selatan. Investasi untuk proyek ini telah dilakukan sejak tahun 1990. Pabrik semen baru terletak di daerah Tukumasea, Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, yaitu 45 km dari Makassar dan 10 km dari kota Maros. Areal konsensi meliputi 1000 Ha untuk bahan baku, 60 Ha untuk lokasi pabrik dan 40 Ha untuk lokasi perumahan.

Perusahaan bergerak di bidang industri semen. Sejak bulan Maret 1999, perusahaan telah mulai memproduksi, namun dengan kapasitas yang jauh di bawah target sehingga manajemen menetapkan awal produksi komersil adalah tanggal 1 Januari 2000. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan telah mendapat persetujuan dari

Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia dengan Surat Persetujuan Penanaman Modal Dalam Negeri Nomor 650/I/PMDN/1994 tanggal 10 Oktober 1994.

Perusahaan telah mendapat izin pertambangan sesuai dengan Surat Izin Pertambangan Daerah (SIPD) Nomor KPTS. 446/IX/94 tanggal 17 September 1994 dari Gubernur KDH Tingkat I Sulawesi Selatan. Lokasi areal pertambangan bahan bakusemen (limestone)/batu gamping terletak pada kawasan seluas 750 Ha di Desa Tulamasea dan Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Dati II Maros. Perusahaan telah mendapat perpanjangan izin pertambangan sesuai dengan SIPD Nomor. 414/KPTS/540.II/X/2004 dan Nomor 415/KPTS/540.11/X/2004 tanggal 7 Oktober 2014.

Setelah penelitian geologi dan izin-izin pendukung dari pemerintah selesai, Bosowa Investama memulai pelaksanaan proyek semen pada tanggal 3 April 1995. Tanggal 23 Agustus 1998 mulai memproduksi semen, namun membeli klinker dari Semen Tonasa dan Semen Cibinong.

Pada tanggal 8 April 1999, PT. Semen Bosowa Maros telah berhasil memproduksi klinker sendiri, selanjutnya pada tanggal 12 April 1999 berhasil menghasilkan semen Bosowa dengan menggunakan klinker yang dihasilkan dari penambangan gugus gamping explorasi Semen Bosowa. Proyek ini akan memberikan peluang kerja yang cukup besar bagi pembangunan nasional pada umumnya dan Sulawesi Selatan pada khususnya, karena dapat menyerap tenaga kerja sekitar 1.500 orang. Pada tanggal 31 Desember 2004 dan 2005 perusahaan memiliki

karyawan tetap sebanyak 1.093 orang.

Pemasaran Semen dilakukan di pasar dalam negeri sebesar 60% dan bila kebutuhan semen dalam negeri telah terpenuhi, maka 40% diperuntukkan untuk pasar ekspor. Kapasitas produksi ini adalah 1,8 juta ton per tahun dan dapat dioptimalkan sampai dengan 2 juta ton per tahun dengan total investasi sebesar 537 milyar.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi PT. Semen Bosowa Maros adalah sebagai berikut:

Visi: PT. Semen Bosowa Maros yang tumbuh dan berkembang di era reformasi dengan dinamis menyongsong era globalisasi dan perdagangan bebas untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang industri semen dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan.

Misi: Memberikan produk yang berkualitas, Semen Portland Tipe I (jenis satu) yang dibuat dengan pabrik teknologi canggih yang sesuai dengan standar mutu internasional serta didukung oleh sumber daya manusia yang handal, ramah lingkungan sehingga memberikan manfaat bagi agama, bangsa, dan masyarakat.

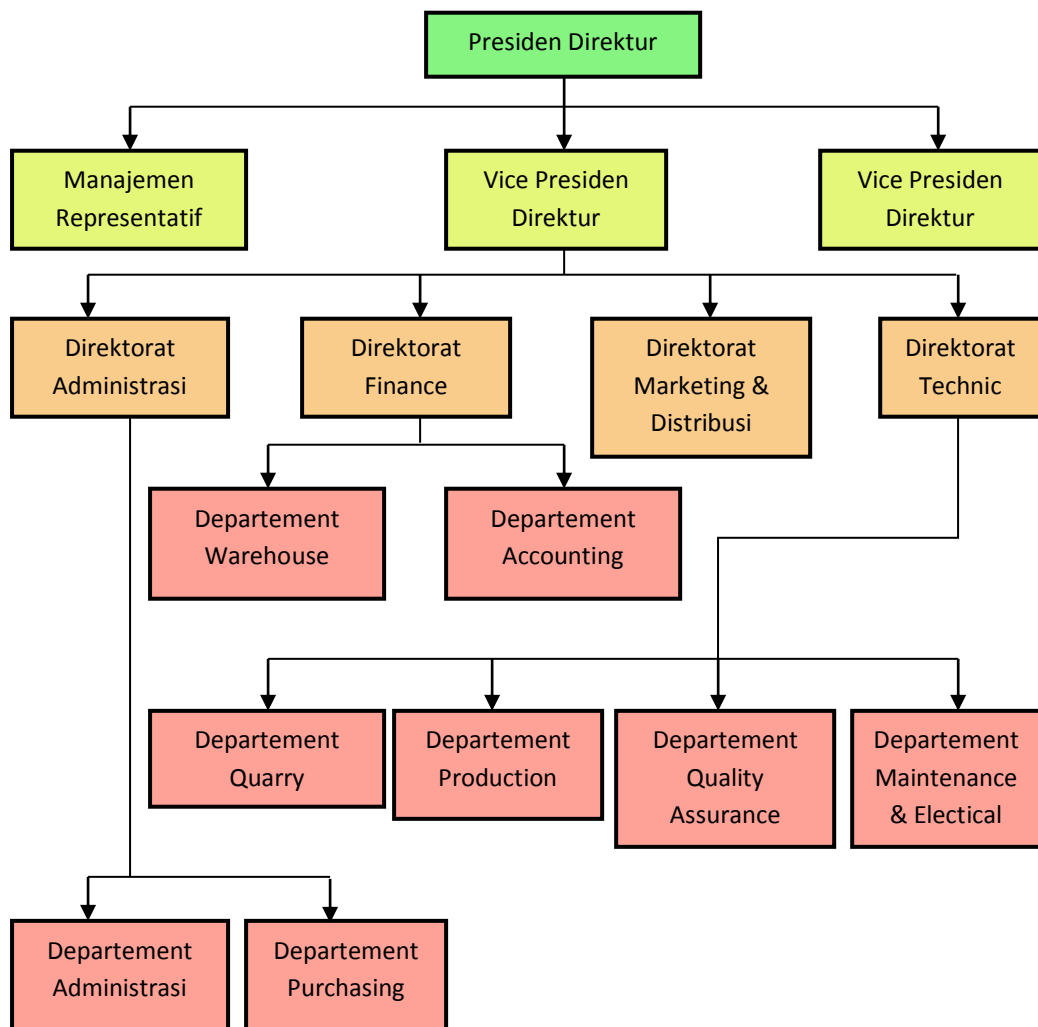
3. Struktur Organisasi PT. Semen Bosowa Maros

Dalam organisasi dengan segala aktivitasnya, terdapat hubungan antara orang-orang yang menjalankan aktifitasnya. Semakin banyak kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, maka makin kompleks pula hubungan-hubungan dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat keberhasilan untuk menangani kegiatan usaha dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan. Tetapi struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan haruslah

menguntungkan dari segi ekonomi dan bersifat fleksibel sehingga bila ada peluasan keadaan, tidak akan mengganggu susunan yang telah ada.

Adapun susunan struktur organisasi dari PT. Semen Bosowa Maros adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi PT. Semen Bosowa Maros



Sumber: PT. Semen Bosowa Maros, 2018

Adapun pembagian tugas masing-masing fungsi dalam struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Presiden Direktur

Presiden direktur merupakan pemegang kekuatan tertinggi dan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan dan mengelola perusahaan secara keseluruhan.

b. Manajemen Representatif

Manajemen representatif mempunyai tugas membantu presiden direktur dalam hal mengatur perusahaan dan bertanggungjawab langsung kepada presiden direktur.

c. Vice Presiden Direktur

Vice president direktur bertugas dalam pengoperasian pabrikaan dan bertanggungjawab kepada presiden direktur.

d. Direktorat Internal Audit

Internal Audit mempunyai tugas membantu presiden direktur dalam hal mengaudit segala sesuatu yang terjadi di perusahaan.

e. Direktorat Administrasi

Memiliki tugas dalam mengkoordinasikan bidang-bidang yang menyangkut masalah administrasi perusahaan dan masalah sumber daya manusia atau masalah tentang kepegawaian terutama mengenai pengembangan kinerja karyawan pada umumnya. Direktorat administrasi bertanggungjawab kepada vice presiden direktur dan membawahi langsung beberapa departemen yakni departemen administrasi dan departemen purchasing.

f. Direktorat Finance

Memiliki tugas mengelola keuangan dan pembuatan anggaran perusahaan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, dan bertanggungjawab langsung kepada vice presiden direktur. Direktorat finance membawahi langsung beberapa departemen, yakni departemen warehouse dan departemen accounting.

g. Direktorat Marketing dan Distribusi

Memiliki tugas mengkoordinir bidang-bidang yang menyangkut dengan masalah pemasaran dan bertanggungjawab kepada vice presiden direktur.

h. Directorat Technic

Direktorat Technic memiliki tugas memperbaiki, menjalankan, mengoperasikan, dan mengendalikan mutu dari perusahaan, khususnya dalam bidang perteknikan. Direktorat technic bertanggungjawab kepada vice presiden direktur dan membawahi langsung beberapa departemen, yakni departemen quarry, departemen production, departemen quality assurance, dan departemen maintenance & electial.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel sampel dalam

penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Semen Bosowa Maros, maka dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase %
1	Laki-Laki	27	81,8 %
2	Perempuan	6	18,2 %
	Total	33	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat dilihat sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu berjumlah 27 orang (81,8%), dan 6 orang (18,2%) berjenis kelamin perempuan. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, hal ini sesuai dengan jenis pekerjaan yang umumnya memerlukan keterampilan teknologi, sehingga laki-laki lebih tepat dan berpeluang untuk jenis pekerjaan tersebut. Pegawai perempuan umumnya ditempatkan di bagian *quality* dan pekerjaan yang bersifat administratif.

Tabel 4.2
Tingkat Usia Responden

No	Tingkat Usia	Responden	Persentase %
1	< 25 tahun	1	3 %

2	26-35 tahun	10	30,3 %
3	36-45 tahun	14	42,4 %
4	46-55 tahun	8	24,2 %
	Total	33	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dilihat sebanyak 1 responden (3%) dengan tingkat usia <25 tahun, 10 responden (30,3%) dengan tingkat usia 26-35 tahun, 14 responden (42,4%) dengan tingkat usia 36-45 tahun, dan 8 responden (24,2%) dengan tingkat usia 46-55 tahun. Dengan mayoritas responden berumur 36-45 tahun yang tergolong memiliki kemampuan kerja yang tinggi dengan demikian mereka bisa bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase %
1	SMA	3	9,1%
2	Diploma III	2	6,1 %
3	S1	27	81,8 %
4	S2	1	3 %
	Total	33	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa 3 responden (9,1%) dengan tingkat pendidikan SMA, 2 responden (6,1%) dengan tingkat pendidikan Diploma III, 27 responden (81,8%) dengan tingkat pendidikan Strata I dan 1 responden (3%) dengan tingkat pendidikan Strata II. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Semen Bosowa Maros lebih mengutamakan rekrutmen pegawai yang berlatar belakang Strata I karena manajemen kantor membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berbasis analisa.

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase %
1	1-2 tahun	1	3 %
2	3-4 tahun	2	6,1 %
3	> 5 tahun	30	90,9 %
	Total	33	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22,2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat dari masa kerja, sebanyak 1 responden (3%) dengan masa kerja 1-2 tahun, 2 responden (6,1%) dengan masa kerja 3-4 tahun, 30 responden (90,9%) dengan masa kerja di atas 5 tahun.

2. Deskripsi Variabel

Variabel penelitian terdiri dari 2 (dua) yaitu: variabel independent yaitu kompensasi tunjangan (X), dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). Survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert*

dengan bobot tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 (lima) dan bobot terendah adalah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 33 orang.

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Kompensasi Tunjangan (X)

Deskripsi	Mean	Median	Std Deviation	Min	Max	Variance	Sum
X1	4.27	4	0.574	3	5	0.330	141
X2	4.24	4	0.663	3	5	0.439	140
X3	4.52	5	0.667	3	5	0.445	149
X4	3.94	4	1.171	2	5	1.371	130
X5	4.39	5	0.747	2	5	0.559	145
X6	3.76	4	0.614	3	5	0.377	124
X7	3.70	4	0.684	3	5	0.468	122
X8	4.52	5	0.712	2	5	0.508	149
X9	4.00	4	0.901	1	5	0.813	132
X10	4.09	4	0.879	1	5	0.773	135

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2018

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Tunjangan yang diberikan membuat lebih semangat kerja. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 141 dengan mean 4.27 standar deviation 0.574 dan variance 0.330.

- 2) Saya merasa dihargai oleh perusahaan dengan tunjangan yang diberikan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 140 dengan mean 4.24 standar deviation 0.663 dan variance 0.439.
- 3) Adanya pemberian tunjangan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 149 dengan mean 4.52 standar deviation 0.667 dan variance 0.445.
- 4) Tunjangan yang diberikan sesuai dengan beban kerja. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 130 dengan mean 3.94 standar deviation 1.171 dan variance 1.371.
- 5) Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 145 dengan mean 4.39 standar deviation 0.747 dan variance 0.559.
- 6) Saya merasa tunjangan yang diterima cukup. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 124 dengan mean 3.76 standar deviation 0.614 dan variance 0.377.
- 7) Perusahaan telah memberikan berbagai macam tunjangan pada karyawan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 122 dengan mean 3.70 standar deviation 0.684 dan variance 0.468.
- 8) Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa barang. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 149 dengan mean 4.52 standar deviation 0.712 dan variance 0.508.
- 9) Tunjangan hari raya dibayarkan tepat waktu. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 132 dengan mean 4.00 standar deviation 0.901 dan variance 0.813.

10) Tunjangan yang saya terima seperti asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengapi kebutuhan saya. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 135 dengan mean 4.09 standar deviation 0.879 dan variance 0.773.

b. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Adapun deskripsi data tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros, dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Deskripsi	Mean	Median	Std Daviation	Min	Max	Variance	Sum
Y1	4.21	4	0.740	2	5	0.547	139
Y2	3.88	4	0.960	2	5	0.922	128
Y3	4.52	5	0.667	3	5	0.445	149
Y4	3.94	4	1.171	2	5	1.371	130
Y5	4.09	4	1.100	1	5	1.210	135
Y6	4.09	4	0.879	1	5	0.773	135
Y7	3.70	4	0.684	3	5	0.468	122
Y8	4.55	5	0.754	2	5	0.568	150
Y9	4.24	4	0.663	3	5	0.439	140

Y10	4.09	4	0,879	1	5	0.773	135
-----	------	---	-------	---	---	-------	-----

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2018

Dari table diatas disimpulkan bahwa:

- 1) Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan anda. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 139 dengan mean 4.21 standar deviation 0.740 dan variance 0.547.
- 2) Hasil kerja sesuai standar perusahaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 128 dengan mean 3.88 standar deviation 0.960 dan variance 0.922.
- 3) Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 149 dengan mean 4.52 standar deviation 0.667 dan variance 0.445.
- 4) Terdapat kerjasama yang baik antar rekan kerja. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 130 dengan mean 3.94 standar deviation 1.171 dan variance 1.371.
- 5) Mampu bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 135 dengan mean 4.09 standar deviation 1.100 dan variance 1.210.
- 6) Pembagian tugas yang adil memberi saya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 135 dengan mean 4.09 standar deviation 0,879 dan variance 0.773.
- 7) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 122 dengan mean 3.70 standar deviation 0.684 dan variance 0.468.

- 8) Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 150 dengan mean 4.55 standar deviation 0.754 dan variance 0.568.
- 9) Saya selalu taat pada jam kerja kantor. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 140 dengan mean 4.24 standar deviation 0.663 dan variance 0.439.
- 10) Saya datang ke kantor secara disiplin sesuai aturan perusahaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 135 dengan mean 4.09 standar deviation 0.879 dan variance 0.773.

3. Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila item pernyataan mempunyai r hitung $>$ dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel $(n) = 33$ dan besarnya df dapat dihitung $33 - 2 = 31$ dengan taraf signifikan 5% didapat r tabel = 0,3440 Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai r hitung lebih besar dari 0,3440.

Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi Tunjangan (X)	X.1	0.761	0.3440	Valid
	X.2	0.759	0.3440	Valid
	X.3	0.584	0.3440	Valid
	X.4	0.387	0.3440	Valid
	X.5	0.388	0.3440	Valid
	X.6	0.491	0.3440	Valid
	X.7	0.555	0.3440	Valid
	X.8	0.460	0.3440	Valid
	X.9	0.353	0.3440	Valid
	X.10	0.433	0.3440	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.492	0.3440	Valid
	Y.2	0.666	0.3440	Valid
	Y.3	0.507	0.3440	Valid
	Y.4	0.352	0.3440	Valid
	Y.5	0.476	0.3440	Valid
	Y.6	0.565	0.3440	Valid
	Y.7	0.499	0.3440	Valid
	Y.8	0.466	0.3440	Valid
	Y.9	0.746	0.3440	Valid
	Y.10	0.565	0.3440	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22,2018

Tabel diatas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi Tunjangan (X)	0.807	0.60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.826	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel kompensasi

tunjangan dan kinerja karyawan yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

c. Regresi Liner Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi dengan meregresikan variabel independen (kompensasi tunjangan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 22. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil olahan data analisis regresi linear sederhana dibawah ini:

Tabel 4.9

Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,303	2,960		-1,116	,273
	Kompensasi TunjanganX	1,077	,071	,939	15,164	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = -3.303 + 1.077 X$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X	= Kompensasi Tunjangan
a	= Konstanta
b	= Koefisien regresi

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Constanta sebesar -3.303 artinya jika kompensasi tunjangan (X) nilainya adalah Nol, maka kinerja karyawan adalah -3.303.
- b. Koefisien regresi variabel Kompensasi tunjangan sebesar 1.077 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ artinya kompensasi tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, semakin baik penerapan kompensasi tunjangan maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- d. Uji R^2 (Uji Determinasi)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan variasi variabel bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas (kompensasi tunjangan) dalam menerangkan variabel terikatnya (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4.10
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,939 ^a	,881	,877	1,895	,881	229,939	1	31	,000	1,810

a. Predictors: (Constant), KompensasiTunjanganX

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai R^2 (*R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.877, hal ini berarti bahwa 87,7% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi tunjangan. Sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Masalah pemberian kompensasi tunjangan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan, karena banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka membangun kinerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi semen serta memiliki karyawan yang banyak, PT. Semen Bosowa Maros sangat perlu menerapkan kompensasi tunjangan agar karyawan lebih

bergairah dan semangat dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian, kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan, akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan.

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan, variabel kompensasi tunjangan (X) mempunyai koefisien regresi 1.077, (sig.) t sebesar 0,000, dan t_{hitung} 15.164 sehingga secara parsial variabel kompensasi tunjangan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan karena signifikan lebih kecil dari 0.05. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,877, hal ini berarti bahwa 87,7% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi tunjangan sedangkan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan kompensasi tunjangan pada dasarnya memberikan manfaat yang sangat besar baik untuk perusahaan maupun untuk karyawannya. Hal itu menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja yang baik, perusahaan harus menerapkan kompensasi tunjangan agar dapat mengembangkan hasil

kinerja karyawan yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dari penelitian yang dilakukan pada PT. Semen Bosowa Maros didapatkan informasi bahwa penerapan kompensasi tunjangan sudah dilakukan dengan baik. Para responden menyebutkan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi tunjangan yang layak sesuai kebutuhan para karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka disimpulkan bahwa hasil penelitian membuktikan pemberian kompensasi tunjangan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai kompensasi tunjangan dan kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel kompensasi tunjangan dan kinerja karyawan yaitu dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel, berarti bahwa semakin baik penerapan kompensasi tunjangan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan dimasa akan datang, pemberian kompensasi menjadi pertimbangan bagi pimpinan, agar pemberian kompensasi lebih ditingkatkan dan diberikan secara merata berdasarkan kinerja setiap karyawan sesuai dengan jabatan dan loyalitas kerja yang ditunjukkan, sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amina, Roiatul. 2016. Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejatera (BAS) Sampang. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Vol. 3. No. 1.
- Amir, M.F. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Amirullah. 2015. *Manajemen Strategi*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 2. No. 3.
- Gusnetti. 2014. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru. *Jom FISIP*. Vol. 1. No. 2.
- Kadarisman. 2016. *Manajemen Kompensasi*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Maruli, 2011. Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sek Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Universitas Sumatera Utara.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Nurchayani, N.M., dan Adnyani, D. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5. No. 7.
- Riana, N., Fajri, K. dan Alsyaumi, K. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*. Vol. 2. No. 1.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. PT. Refika Aditama: Bandung
- Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Alfabeta: Bandung.
- Usman, H., dan Akbar, P.S. 2012. *Pengantar Statistika edisi kedua*. Bumi Aksara: Jakarta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja – Edisi Revisi*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.

Wiguna, I. K. D., Mahadewi, N. P. E. dan Wijaya, N. M. S. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja di PT. Bali Daksina Wisata. *Jurnal IPTA*. Vol. 4. No. 2.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini saya Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar. Saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :
“Analisis Pengaruh Kompensasi Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros”.

Berkaitan dengan hal ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu meluangkan waktu mengisi kuesioner. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Artha Muliani

A. Identitas Responden

1. Nama : (boleh dirahasiakan)

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki

Perempuan

3. Usia : < 25

26-35

36-45

46-55

> 55

4. Pendidikan terakhir :

5. Masa Kerja : 1-2 tahun

3-4 tahun

> 5 tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda ceklist (\checkmark) pada jawaban yang bapak/Ibu pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-Ragu (RR)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Kompensasi Tunjangan (X)

NO.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Tunjangan yang diberikan membuat lebih semangat kerja					
2.	Saya merasa dihargai oleh perusahaan dengan tunjangan yang diberikan					
3.	Adanya pemberian tunjangan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
4.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan beban kerja					
5.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan					
6.	Saya merasa tunjangan yang diterima cukup					
7.	Perusahaan telah memberikan berbagai macam tunjangan pada karyawan					
8.	Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa barang					
9.	Tunjangan hari raya dibayarkan tepat waktu					
10.	Tunjangan yang saya terima seperti asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan saya					

Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan anda					
2.	Hasil kerja sesuai standar perusahaan					
3.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
4.	Terdapat kerjasama yang baik antar rekan kerja					
5.	Mampu bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan					
6.	Pembagian tugas yang adil memberi saya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal					
7.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8.	Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan					
9.	Saya selalu taat pada jam kerja kantor					
10.	Saya datang ke kantor secara disiplin sesuai aturan perusahaan					

LAMPIRAN 2. Daftar Jawaban Kuesioner

1. Variabel Kompensasi Tunjangan (X)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH
1	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	36
2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
4	4	5	5	2	4	3	3	4	5	4	39
5	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	31
6	5	5	5	2	5	4	4	5	4	5	44
7	4	3	4	3	4	3	3	4	1	4	33
8	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
10	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	40
11	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
12	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
13	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
14	4	4	5	2	5	4	3	5	4	2	38
15	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
16	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
17	4	4	5	2	4	3	3	4	5	4	38
18	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
19	5	5	5	4	2	5	3	2	5	5	41
20	4	4	3	2	3	4	4	3	5	4	36
21	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
22	4	4	5	2	5	3	3	4	5	4	39
23	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33
24	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
25	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
26	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
27	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	45
28	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	38
29	4	4	5	5	4	5	4	4	4	1	40
30	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
31	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
32	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	41
33	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JUMLAH
1	4	2	4	4	1	4	3	5	3	4	34
2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	42
4	4	4	5	2	4	4	3	5	5	4	40
5	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	29
6	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	46
7	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	35
8	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
10	4	3	4	5	2	4	3	5	4	4	38
11	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	41
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
13	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
14	5	2	5	2	5	2	3	5	4	2	35
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
16	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
17	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	38
18	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	47
19	2	3	5	4	2	5	3	2	5	5	36
20	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	35
21	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
22	4	4	5	2	5	4	3	4	4	4	39
23	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
25	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
26	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
27	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	46
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
29	4	4	5	5	4	1	4	4	4	1	36
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
31	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
32	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	41
33	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47

LAMPIRAN 3. Data Frekuensi Responden

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
2	Laki-Laki	26-35 Tahun	SMA	> 5 Tahun
3	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
4	Laki-Laki	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
5	Laki-Laki	36-45 Tahun	SMA	> 5 Tahun
6	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
7	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
8	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
9	Laki-Laki	36-45 Tahun	D3	> 5 Tahun
10	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
11	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
12	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
13	Laki-Laki	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
14	Laki-Laki	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
15	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
16	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
17	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
18	Perempuan	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
19	Laki-Laki	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
20	Perempuan	36-45 Tahun	S2	> 5 Tahun
21	Perempuan	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
22	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
23	Perempuan	26-35 Tahun	S1	1-2 Tahun
24	Perempuan	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
25	Laki-Laki	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
26	Perempuan	< 25 Tahun	S1	3-4 Tahun
27	Laki-Laki	36-45 Tahun	D3	> 5 Tahun
28	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	3-4 Tahun
29	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
30	Laki-Laki	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
31	Laki-Laki	36-45 Tahun	SMA	> 5 Tahun
32	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
33	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	81,8	81,8	81,8
	Perempuan	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	1	3,0	3,0	3,0
	26-35 Tahun	10	30,3	30,3	33,3
	36-45 Tahun	14	42,4	42,4	75,8
	46-55 Tahun	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	6,1	6,1	6,1
	S1	27	81,8	81,8	87,9
	S2	1	3,0	3,0	90,9
	SMA	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 5 Tahun	30	90,9	90,9	90,9
1-2 Tahun	1	3,0	3,0	93,9
3-4 Tahun	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X7	Pearson Correlation	,297	,305	,079	,406*	,485**	,564**	1	,459**	,304	,203	,651**
	Sig. (2-tailed)	,094	,084	,663	,019	,004	,001		,007	,085	,257	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X8	Pearson Correlation	,257	,257	,279	,376*	,781**	,009	,459**	1	,000	,172	,575**
	Sig. (2-tailed)	,149	,149	,116	,031	,000	,962	,007		1,000	,337	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X9	Pearson Correlation	,362*	,575**	,520**	-,089	,000	,452**	,304	,000	1	,237	,514**
	Sig. (2-tailed)	,038	,000	,002	,623	1,000	,008	,085	1,000		,185	,002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X10	Pearson Correlation	,692**	,605**	,291	,218	,134	,042	,203	,172	,237	1	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,101	,223	,457	,816	,257	,337	,185		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JU	Pearson Correlation	,810**	,816**	,673**	,588**	,518**	,587**	,651**	,575**	,514**	,578**	1
ML	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,002	,000	
AH	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JUMLA H
Y1 Pearson Correlation	1	,345*	,405*	,160	,436*	,210	,255	,515**	,402*	,210	,592**
Sig. (2-tailed)		,049	,019	,375	,011	,242	,153	,002	,021	,242	,000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y2 Pearson Correlation	,345*	1	,393*	,243	,454**	,495**	,371*	,310	,735**	,495**	,759**
Sig. (2-tailed)	,049		,024	,172	,008	,003	,034	,079	,000	,003	,000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y3 Pearson Correlation	,405*	,393*	1	,201	,360*	,291	,079	,294	,698**	,291	,596**
Sig. (2-tailed)	,019	,024		,261	,040	,101	,663	,097	,000	,101	,000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y4 Pearson Correlation	,160	,243	,201	1	,126	,218	,406*	,286	,261	,218	,526**
Sig. (2-tailed)	,375	,172	,261		,486	,223	,019	,106	,142	,223	,002
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y5 Pearson Correlation	,436*	,454**	,360*	,126	1	,120	,536**	,391*	,397*	,120	,625**
Sig. (2-tailed)	,011	,008	,040	,486		,504	,001	,025	,022	,504	,000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y6 Pearson Correlation	,210	,495**	,291	,218	,120	1	,203	,159	,605**	1,000**	,671**
Sig. (2-tailed)	,242	,003	,101	,223	,504		,257	,378	,000	,000	,000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y7 Pearson Correlation	,255	,371*	,079	,406*	,536**	,203	1	,391*	,305	,203	,591**
Sig. (2-tailed)	,153	,034	,663	,019	,001	,257		,024	,084	,257	,000

	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y8	Pearson Correlation	,515**	,310	,294	,286	,391*	,159	,391*	1	,227	,159	,571**
	Sig. (2-tailed)	,002	,079	,097	,106	,025	,378	,024		,203	,378	,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y9	Pearson Correlation	,402*	,735**	,698**	,261	,397*	,605**	,305	,227	1	,605**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,000	,142	,022	,000	,084	,203		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y10	Pearson Correlation	,210	,495**	,291	,218	,120	1,000**	,203	,159	,605**	1	,671**
	Sig. (2-tailed)	,242	,003	,101	,223	,504	,000	,257	,378	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JUM	Pearson Correlation	,592**	,759**	,596**	,526**	,625**	,671**	,591**	,571**	,798**	,671**	1
LAH	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

LAMPIRAN 5. Deskripsi Variabel

1. Variabel Kompensasi Tunjangan (X)

Frequencies

Statistics

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N Valid	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,27	4,24	4,52	3,94	4,39	3,76	3,70	4,52	4,00	4,09
Median	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
Mode	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
Std. Deviation	,574	,663	,667	1,171	,747	,614	,684	,712	,901	,879
Variance	,330	,439	,445	1,371	,559	,377	,468	,508	,813	,773
Range	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4
Minimum	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	141	140	149	130	145	124	122	149	132	135

Frequency Table

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6,1	6,1	6,1
4	20	60,6	60,6	66,7
5	11	33,3	33,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	12,1	12,1	12,1
4	17	51,5	51,5	63,6
5	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9,1	9,1	9,1
	4	10	30,3	30,3	39,4
	5	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	21,2	21,2	21,2
	3	2	6,1	6,1	27,3
	4	10	30,3	30,3	57,6
	5	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	2	6,1	6,1	9,1
	4	13	39,4	39,4	48,5
	5	17	51,5	51,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	33,3	33,3	33,3
	4	19	57,6	57,6	90,9
	5	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	42,4	42,4	42,4
	4	15	45,5	45,5	87,9
	5	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	1	3,0	3,0	6,1
	4	11	33,3	33,3	39,4
	5	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0
	3	7	21,2	21,2	24,2
	4	15	45,5	45,5	69,7
	5	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0
	2	1	3,0	3,0	6,1
	3	2	6,1	6,1	12,1
	4	19	57,6	57,6	69,7
	5	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Frequencies**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,21	3,88	4,52	3,94	4,09	4,09	3,70	4,55	4,24	4,09
Median		4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
Mode		4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
Std. Deviation		,740	,960	,667	1,171	1,100	,879	,684	,754	,663	,879
Variance		,547	,922	,445	1,371	1,210	,773	,468	,568	,439	,773
Range		3	3	2	3	4	4	2	3	2	4
Minimum		2	2	3	2	1	1	3	2	3	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		139	128	149	130	135	135	122	150	140	135

Frequency Table**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	3	9,1	9,1	12,1
	4	17	51,5	51,5	63,6
	5	12	36,4	36,4	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	12,1	12,1	12,1
	3	5	15,2	15,2	27,3
	4	15	45,5	45,5	72,7
	5	9	27,3	27,3	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9,1	9,1	9,1
	4	10	30,3	30,3	39,4
	5	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	21,2	21,2	21,2
	3	2	6,1	6,1	27,3
	4	10	30,3	30,3	57,6
	5	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0
	2	3	9,1	9,1	12,1
	3	3	9,1	9,1	21,2
	4	11	33,3	33,3	54,5
	5	15	45,5	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0
	2	1	3,0	3,0	6,1
	3	2	6,1	6,1	12,1
	4	19	57,6	57,6	69,7
	5	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	42,4	42,4	42,4
	4	15	45,5	45,5	87,9
	5	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	2	6,1	6,1	9,1
	4	8	24,2	24,2	33,3
	5	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	12,1	12,1	12,1
	4	17	51,5	51,5	63,6
	5	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0
	2	1	3,0	3,0	6,1
	3	2	6,1	6,1	12,1
	4	19	57,6	57,6	69,7
	5	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

1. Variabel Kompensasi Tunjangan (X)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,807	,834	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4,27	,574	33
X2	4,24	,663	33
X3	4,52	,667	33
X4	3,94	1,171	33
X5	4,39	,747	33
X6	3,76	,614	33
X7	3,70	,684	33
X8	4,52	,712	33
X9	4,00	,901	33
X10	4,09	,879	33

Summary Item Statistics

	Mean	Minimu m	Maximu m	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,142	3,697	4,515	,818	1,221	,087	10
Item Variances	,608	,330	1,371	1,042	4,161	,097	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	37,15	18,195	,761	,904	,769
X2	37,18	17,591	,759	,870	,764
X3	36,91	18,460	,584	,777	,782
X4	37,48	17,133	,387	,457	,816
X5	37,03	19,155	,388	,748	,801
X6	37,67	19,229	,491	,839	,791
X7	37,73	18,517	,555	,821	,784
X8	36,91	18,898	,460	,704	,793
X9	37,42	18,689	,353	,678	,808
X10	37,33	18,229	,433	,709	,797

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41,42	22,252	4,717	10

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,826	,841	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,21	,740	33
Y2	3,88	,960	33
Y3	4,52	,667	33
Y4	3,94	1,171	33
Y5	4,09	1,100	33
Y6	4,09	,879	33
Y7	3,70	,684	33
Y8	4,55	,754	33
Y9	4,24	,663	33
Y10	4,09	,879	33

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,130	3,697	4,545	,848	1,230	,070	10
Item Variances	,752	,439	1,371	,932	3,121	,108	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37,09	25,085	,492	.	,812
Y2	37,42	22,314	,666	.	,793
Y3	36,79	25,422	,507	.	,812
Y4	37,36	23,989	,352	.	,837
Y5	37,21	23,047	,476	.	,817
Y6	37,21	23,672	,565	.	,804
Y7	37,61	25,371	,499	.	,812
Y8	36,76	25,189	,466	.	,815
Y9	37,06	23,996	,746	.	,793
Y10	37,21	23,672	,565	.	,804

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41,30	29,280	5,411	10

LAMPIRAN 7. Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KinerjaKaryawanY	41,30	5,411	33
KompensasiTunjanganX	41,42	4,717	33

Correlations

		KinerjaKaryawanY	KompensasiTunjanganX
Pearson Correlation	KinerjaKaryawanY	1,000	,939
	KompensasiTunjanganX	,939	1,000
Sig. (1-tailed)	KinerjaKaryawanY	.	,000
	KompensasiTunjanganX	,000	.
N	KinerjaKaryawanY	33	33
	KompensasiTunjanganX	33	33

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KompensasiTunjanganX ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,939 ^a	,881	,877	1,895	,881	229,939	1	31	,000	1,810

a. Predictors: (Constant), KompensasiTunjanganX

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	825,656	1	825,656	229,939	,000 ^b
	Residual	111,314	31	3,591		
	Total	936,970	32			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

b. Predictors: (Constant), KompensasiTunjanganX

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,303	2,960		-1,116	,273
	Kompensasi TunjanganX	1,077	,071	,939	15,164	,000



a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30,08	48,38	41,30	5,080	33
Residual	-4,846	3,461	,000	1,865	33
Std. Predicted Value	-2,210	1,394	,000	1,000	33
Std. Residual	-2,557	1,826	,000	,984	33

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Lampiran 8

1 2 0 1 8 1 9 1 4 2 3 0 2 2

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

Nomor : 3196/S.01/PTSP/2018
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.
 Pimpinan PT Semen Bosowa Maros

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1632/Izn-5/C.4-VIII/II/37/2018 tanggal 13 Juli 2018 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ARTHA MULIANI**
 Nomor Pokok : 10572 0472514
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN BOSOWA MAROS "


Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **24 Juli s/d 13 September 2018**

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 19 Juli 2018


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




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

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. Peringgal.

Lampiran 9





PT SEMEN BOSOWA MAROS
 Desa Baruga, Kec. Bantimurung Kabupaten Maros
 Sulawesi Selatan – INDONESIA
 Tel : (62-411) 372372
 Fax : (62-411) 372234

Maros, 20 Juli 2018

Nomor : RD/OL/SS/18 - 0140
 Hal : Jawaban Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.,
 Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Makassar

Memperhatikan surat izin permohonan penelitian dari Universitas Muhammadiyah Makassar, maka bersama ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :


1. Bahwa management PT. Semen Bosowa Maros bersedia untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa/i berikut :

No	Nama	Institusi	Jurusan
1	Artha Muliani	Unismuh Makassar	Manajemen

2. Jadwal penelitian kami atur tanggal **2 Agustus 2018 sd/ 27 Agustus 2018**. Dimohon mahasiswa/i yang bersangkutan untuk datang melapor di HRD PT Semen Bosowa Maros Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Maros.
3. Peserta diwajibkan mengikuti induksi HRD PT. Semen Bosowa Maros pada tanggal **2 Agustus 2018** pukul 08.00 wita (**tidak mengikuti induksi dianggap mengundurkan diri**).
4. Peserta diwajibkan membawa **Alat Pelindung Diri (APD)** berupa **helm (warna kuning)** dan **sepatu safety**. (Khusus Jurusan Teknik)
5. Jumlah peserta tidak dapat ditambah atau ditukar dengan peserta lain tanpa persetujuan dari manajemen PT Semen Bosowa Maros.
6. Membawa pas photo ukuran 3x4 cm untuk keperluan ID Card
7. Membawa copy-an surat balasan ini pada saat mengikuti induksi
8. Tidak melengkapi salah satu persyaratan di atas maka kami tidak mengizinkan untuk melaksanakan praktek kerja industri/penelitian pada PT Semen Bosowa Maros.

Demikian jawaban kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT SEMEN BOSOWA MAROS



PT SEMEN BOSOWA MAROS
MAKASSAR

SUHARTO SAGA
Recruitment & Dev. Dept. Head

Lampiran 10. Riwayat Hidup



Artha Muliani, Lahir pada tanggal 28 Juli 1996 di Kabupaten Maros Sulawesi Selatan dari pasangan Bapak Baharuddin Bua dan Kasmawati. Penulis sekarang bertempat tinggal di BTN Permata Indah Bandara Blok B2 No.6 Kabupaten Maros Sulawesi Selatan. Penulis adalah anak pertama (dari dua bersaudara). Jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis adalah Sekolah Dasar Negeri yaitu SD INPRES NO.18 Kariango Kabupaten Maros lulus pada tahun 2008, Selanjutnya pada SMP Negeri 1 Mandai Kabupaten Maros dan lulus pada tahun 2011, Kemudian melanjutkan di SMA Negeri 8 Mandai Kabupaten Maros dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya melanjutkan pendidikan keperguruan tinggi dengan memilih Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.