

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. BANK BTPN CABANG
SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA**

**OLEH
NOVI OKTAVIA NINGSIH
NIM 10572 0514114**



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

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. BANK BTPN CABANG
SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA**

**OLEH
NOVI OKTAVIA NINGSIH
NIM 10572 0514114**

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

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja
Pegawai pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa
Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Novi Oktavia Ningsih

No. Stambuk/NIM : 105720514114

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 08 Februari 2019 di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 08 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Andi Mappatempo, SE, MM
NIDN: 0921037201

Pembimbing II

Irwan Abdullah, S.Sos., MM
NIDN: 0903117501

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM: 903 078

Ketua Program Studi,

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



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama NOVI OKTAVIA NINGSIH, NIM 105720514114, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 03 Jumadil Akhir 1440 H/ 08 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 Fak. Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE.,MM
(WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si
2. Faidul Adzim, SE., M.Si
3. Abdul Muttalib, SE., M.M
4. Nasrullah, SE.,MM 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novi Oktavia Ningsih
Stambuk : 105720514114
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul :Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah di ujikan pada tanggal 08 Februari 2019.

Makassar, 08 Februari 2019

Yang Membuat Pernyataan,



NOVI OKTAVIA NINGSIH



Diketahui Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

Ismael Rasulong, SE, MM
NBM : 365078

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***“Semakin keras usaha maka akan semakin kuat pendirian dan
Rahasia keberhasilan adalah kerja keras dan belajar dari
kegagalan.***

***Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai hadiah terindah kepada
ayahandaku (Muh. Yakub.S,A.Ma.Pd) ibundaku (Cici Sumiati) - sebagai
jawaban atas kepercayaan yang telah diamanahkan kepadaku***

ABSTRAK

NOVI OKTAVIA NINGSIH, Tahun 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada PT BPTN Cabang Sungguminasa Kab. Gowa . Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I **Dr. Andi Mappatempo**, dan Pembimbing II **Irwan Abdullah**.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa besar Pengaruh kompensasi finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kab.Gowa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada Karyawan pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kab.Gowa. Teknik yang digunakan dalam pengambilan responden adalah *accidental sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear Sederana. Untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis dengan menggunakan analisis hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi variabel kompensasi finansial maka mengakibatkan semakin meningkat kinerja pegawai.

Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis adalah kompensasi finansial yang diberikan oleh PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kab. Gowa sangatlah berperan penting sehingga kinerja pegawai semakin meningkat dan perusahaan mendapatkan pencapaian yang optimal. Adapun hasil regresi penelitian ini $Y = 5,064 + 0,614X$ yang artinya hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 6,14% jika kompensasi finansial pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kab. Gowa meningkat 5% (0,05) . Berdasarkan hasil analisis untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kab.Gowa dengan menggunakan uji validitas, jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 32$ di peroleh $r\text{-tabel} = 0,349$ maka dapat diketahui $r\text{-hasil}$ tiap-tiap item 0,349% dan uji reabilitas dengan nilai Croanbatch Alpha variabel $X = 0,428$ dan $Y = 0,834$. jadi, dapat dikatakan reliabel (layak digunakan) karena nilai lebih besar dari 0,349. Maka hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kab.Gowa .

Kata kunci : kompensasi finansial dan kinerja karyawan

ABSTRACT

NOVI OKTAVIA NINGSIH, 2018. *Effects of Financial Compensation on Employee Performance at PT BPTN Sungguminasa Branch, Kab. Gowa. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Advisor I **Dr. Andi Mappatempo** and Supervisor II **Irwan Abdullah**.*

This study supports to assess the effect of compensation on employee performance at PT. BTPN Bank Branch Sungguminasa Regency of Gowa. The type of research used in this research is quantitative descriptive research. Data processed is the result of distributing questionnaires to employees at PT. BTPN Bank Branch Sungguminasa Regency of Gowa. The technique used in taking respondents is accidental sampling. The data analysis technique used in this study is linear regression. To explain the description of the research related to the hypothesis by using analysis of research results t shows a positive and significant comparison of employee performance. The influence of the given independent variable, positively increasing the variable financial compensation, the employee increases.

The explanation that can be given from the results of the analysis is the financial compensation provided by PT. BTPN Bank Branch Sungguminasa Kab. Get more than you should and get the optimum. The regression results of this study $Y = 5,064 + 0,614X$, which means that this proves that significant employee performance will increase by 6,14% if using finance at PT. BTPN Bank Branch Sungguminasa Kab. Gowa increased by 5% (0.05). Based on the results of the analysis to convert the competitive significance of financial to employee performance at PT. Branch of Sungguminasa BTPN Bank, Gowa Regency using validity test, if $r\text{-count} > r\text{-table}$ at a significant level of 5% ($\alpha = 0.05$) and $n = 32$ $r\text{-table} = 0.349\%$ then it can be accessed by r - Each item's results are 0.349% and the reliability test with the Croanbatch Alpha value is variable $X = 0.428$ and $Y = 0.834$. so, it can be approved reliably (feasible to use) because the value is greater than 0.349. Therefore, these results prove a positive and significant increase in performance on employee performance at PT. BTPN Bank Branch Sungguminasa Regency of Gowa.

Keywords: financial compensation and employee performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kab. Gowa***”. Tak lupa pula penulis mengucapkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita menuju ke alam yang terang benderang seperti saat ini. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan syukur dan terima kasih kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua penulis ibunda **Cici Sumiati** dan ayahanda **Muh. Yakub. S, A. Ma. Pd** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan do’a tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudariku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, dan do’a 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.

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karena itu, pada

kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM.** Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM.** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM.**
4. Bapak **Dr. Andi Mappatempo. SE.,MM** selaku Pembimbing I atas segala ketulusan hati, kesabaran, meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis dalam menyusun isi skripsi ini.
5. Bapak **Irwan Abdullah, S.Sos.,MM** selaku Pembimbing II yang telah berkenaan meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis dalam menyusun isi skripsi ini.
6. Kepada Bapak **Moh Aris Pasigai SE.,MM** selaku penasehat akademik penulis yang telah ikhlas meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan arahan dan petunjuk kepada penulis.
7. Seluruh **Dosen** Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan **Karyawan/Karyawati** yang telah memberikan arahan, dorongan,bimbingan, dan bantuan kepada penulis selama proses studi.
8. Terimah kasih buat **Fahmi Emba FT** terima kasih sudah memberikan dukungan, motivasi, serta menemani dalam suka maupun duka.
9. Terima kasih buat keluarga Besar **Sangkala Family** yang tak henti-hentinya memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis bias menyelesaikan pendidikannya.

10. Sahabat-Sahabatku **Sahabat Camp, Sistah11, dan teman kelasku Man 12-14**. Terima kasih atas dukungan kebaikan, keceriaan yang telah kalian berikan selama kita bersama.
11. Dan terimakasih sekali kepada teman saya yaitu, **Hartina dan Kastang** yang tidak mengenal kata MENOLAK setiap saya ingin membutuhkan bantuan mereka .
12. Dan terimakasih kepada orang Tua kedua saya **Kaeng Emba & Mama Tanang** yang sudah membantu dalam bentuk materi .
13. Pihak pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

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

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

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

Makassar, Oktober 2018

Novi Oktavia Ningsih

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRAC.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Sumber Daya Manusia	5
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	7
C. Kompensasi.....	9
D. Kompensasi Finansial.....	12
E. Kinerja Pegawai.....	13
F. Faktor-faktor Peningkatan Kerja Pegawai.....	17
G. Evakuasi Kinerja Pegawai.....	18
H. Tinjauan Empiris.....	19

I. Kerangka Fikir	24
J. Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	26
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	26
D. Populasi Dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Analisis	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	33
B. Deskripsi Hasil Penelitian	35
C. Pembahasan Hasil Penelitian	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	49
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA.....	51
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	35

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan Indikator.....	22
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pangkat.....	38
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Masa Kerja.....	39
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Finansial.....	40
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	41
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas.....	43
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Reabilitas.....	44
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana	46

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi yang semakin modern keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang sangat penting dari yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, dan manajemen yang efektif merupakan kunci bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan pemilik perusahaan sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Kompensasi merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk semangat kerja karyawannya. Kompensasi diharapkan mampu merangsang motivasi semangat kerja karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan.

Kompensasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung. Kompensasi finansial berupa gaji, upah, bonus dan insentif kerja semesteran. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, akan tetapi kinerja karyawan akan menjelma jadi masalah nasional sejak puluhan tahun. Peningkatan produktivitas kinerja karyawan merupakan tanggung jawab setiap kantor. Melalui para pimpinan, instansi ini

berusaha sekuat tenaga dan berbagai cara dilakukan untuk memaksimalkan potensi pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh sesuai dengan perannya, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya iyas (2012 : 34).

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai instansi yang ada di daerah Gowa, PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa telah mengambil peranan dalam menyediakan pelayanan masyarakat yang berkepentingan khususnya masalah keuangan dan kebutuhan lainnya.

Suatu hal yang perlu diperhatikan oleh PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa, ini adalah cara-cara untuk mendapatkan tenaga kerja yang bisa memberikan prestasi untuk

menunjang kelanjutan dan perkembangan hidup PT. Bank Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka penulis berupaya melihat bagaimana meningkatkan kompensasi dalam pengelolaan tenaga kerja yang dapat Mendukung operasional pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa, dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah pada penelitian ini adalah :“Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa?”

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai, sehingga Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia semakin berkembang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam dan menjadikan bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Bagi tempat penelitian, sebagai bahan informasi dan masukan untuk menambah pengetahuan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi atau pembandingan bagi peneliti berikutnya yang relevan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

Human Resources Management dapat pula disebut sebagai Manajemen Personalia atau Manajemen Sumber Daya Manusia. *Human Resources Management* ini mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau bidang kepegawaian, dalam hal ini mempunyai sumber daya manusia yang handal.

Manullang M (2002:14), menyatakan bahwa Manajemen Personalia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja.

Menurut Mangkunegara (2011:2), Manajemen Sumber daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, penginterasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sumber daya manusia yaitu kemampuan manusia yang merupakan hasil akal budinya disertai pengetahuan serta pengalaman yang dikumpulkan dengan penuh kesadaran untuk memenuhi kebutuhan secara individual serta sasaran-sasaran social. Manusia aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia sering disebut dengan istilah Manajemen Personalia.

Alex S. Nitisemito (2000:10) menyatakan bahwa manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semakin semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan.

Kalau Edwin B Flippo (2000:23) menyatakan bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Definisi di atas secara umum disimpulkan bahwa Management Personalia terdiri atas 2 (dua) kelompok fungsi, yakni fungsi managerial dan fungsi operatif.

1. Fungsi managerial disini adalah merupakan fungsi dasar dari pada manajer, yakni bagaimana untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi para tenaga kerja tersebut sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara lebih baik.
2. Fungsi operatif, adalah sebagai berikut pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti(2008:167) Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang.

Menurut Tohardi (2008:70) pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan. Adapun tujuan pengembangannya:

1. Produktivitas dengan pengembangan

Produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena **technical skill, human skill** dan **managerial skill** karyawan akan semakin baik.

2. Efisiensi

Pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, waktu, bahan baku dan mengurangi hausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin kecil.

3. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang baik bagi karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik, promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill dan managerial skillnya lebih baik.

9. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationsnya lebih luas, motivasi lebih terarah

sehingga pembinaankerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis

10. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, intensif dan benefit) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (***affirmative action***) dan ***turnover*** karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

C. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu unsur motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Masalah kompensasi bukan hanya menjadi penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan.

Dengan demikian, maka perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan

perusahaan secara lebih efektif dan efisien dalam hal penggunaan tenaga kerja.

Kompensasi pada dasarnya tidak sama dengan upah meskipun upah merupakan bagian dari kompensasi paling besar. Kompensasi selain terdiri dari upahnya, dapat juga berupa tunjangan innatural, fasilitas kendaraan dan masih banyak yang lain dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima secara tepat.

Menurut Sastrohadiwiryono (2012: 125) kompensasi adalah Imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang diterapkan.

1. Indikator Kompensasi

- a) Insentif adalah suatu sarana memotivasi karyawan berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang atau pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar meningkat produktivitas kerjanya dalam organisasi.
- b) Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan seorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya.
- c) Gaji pokok adalah mengikuti upah minimum regional (UMR) bila anda bekerja diperusahaan kecil atau bila pekerjaan anda tidak membutuhkan skill yang khusus.

Untuk memahami masalah kompensasi, hendaknya perusahaan mempunyai pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat tersebut dalam jumlah serta berpedoman pada factor-faktor kompensasi itu

dengan segala factor-faktor yang mempengaruhi sehingga perusahaan tersebut dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat.

Faktor-faktor yang menentukan besarnya kompensasi menurut Septawan (2014:155) :

a) Produktivitas Kerja

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

b) Kemampuan untuk Membayar

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

c) Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan mempengaruhi terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.

d) Supply dan Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi system pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi

lebih rendah dari pada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

e) Organisasi Karyawan

Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anaggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikankompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut.

f) Berbagai Peraturan Perundang-undangan

Semakin baiknya system pemerintahan, maka semakin baik juga system perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

D. Kompensasi Finansial

Kompensasi dalam arti luas menyatakan bahwa tambahan gaji pokok yang tidak diharapkan oleh karyawan, tapi hanya sebagian saja bisa diberikan hanya saja mempunyai prestasi tertentu atau keahlian tertentu dan tidak membangkan bila disuruh untuk menyelesaikan secepatnya, seperti laporan atau kuiwitansi yang harus dilaporkan.

Seorang karyawan pada umumnya tidak mengharapkan kompensasi finansial yang akan diberikan oleh pimpinan perusahaan, tapi pimpinan

perusahaan memang telah mengalokasikan hal-hal yang tidak diharapkan oleh karyawan, yaitu :

1. Tunjangan-tunjangan yang berupa barang
2. Tunjangan dari kelebihan jam kerja
3. Bonus tertentu dengan kelebihan target kegiatan yang telah digariskan.
4. Kompensasi finansial kelebihan gaji pokok, karena dapat menyelesaikan pekerjaan yang berupa uang
5. Pemberian gaji tambahan yang telah dijanjikan bagi karyawan.

E. Kinerja Pegawai

Kinerja dalam suatu kegiatan berarti bagaimana cara menjalankan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, dengan mempunyai rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan memang perlu dipertanggung jawabkan dari segala sesuatu yang telah dikerjakan, oleh Ranupandojo(2001: 21). Seorang pegawai telah resmi menjadi pegawai pada suatu instansi apakah pemerintah maupun memperlihatkan keterampilan apa yang perlu ditonjolkan atau pegawai mempunyai keterampilan tertentu untuk menopang mereka untuk menduduki jenjang lebih dibandingkan dengan pegawai lain yang fungsinya agar pekerjaan yang dilimpahkan mempunyai nilai lebih dibandingkan pegawai yang sama sekali tidak ada keterampilan yang dimiliki.

Dalam hal ini sesuatu yang akan dikembangkan melalui pegawai, akan tetapi apakah pegawai itu sendiri mampu memperdayakan kekuatan dengan tidak memiliki keterampilan khusus yang harus dibina dan perlu diperhatikan oleh pimpinan agar sumber daya manusia dapat berkembang melalui pelatihan dan kursus-kursus.

1. Kualitas kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya
2. Kuantitas kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya.
3. Ketetapan waktu sebuah pengukuran yang tepat waktu dapat digunakan untuk tindakan preventif atau korektif, sebagai lawan dari pengukuran yang mungkin tidak akurat tetapi hanya berfungsi sebagai laporan status karena jeda waktu antara peristiwa dan laporan

Dengan demikian, segala sesuatunya tergantung pada pegawai itu sendiri, sebab kalau pegawai itu sendiri mampu berkarier dengan segala sesuatunya didukung oleh sarana dan prasarana yang menunjang akan bisa berkembang. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi berarti karyawan tersebut mempunyai nilai tambah sendiri untuk mengembangkan karier. Selanjutnya, karyawan yang mempunyai potensial untuk menjalankan tugasnya, maka posisi mereka bisa mengetahui arah kemana nanti kegiatan yang harus di laksanakan, sehingga dapat mengetahui sampai sejauh mana tingkat pengetahuan seorang karyawan.

1. Penilaian Kinerja Karyawan

Hal melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja, seorang karyawan harus memiliki pedoman dan dasar-dasar penilaian. Dasar-dasar penilaian tersebut dapat dibedakan dalam aspek-aspek penilaian. Aspek penilaian di sini adalah hal-hal yang pada

dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik. Kata lain ciri-ciri dari pelaksanaan pekerja yang berhasil digunakan kembali untuk menilai setiap pekerjaan yang bersangkutan.

2. Dasar-Dasar dan Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Dasar-dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Standar penilaian secara garis besar dibedakan atas ada dua:

- a. Tangible standar, yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Standar ini terbagi dua :
 - 1) Standar dalam bentuk fisik, berupa standar waktu, kuantitas, kualitas.
 - 2) Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, penghasilan dan standar investasi.
- b. **Intangible standart**, yaitu sasaran yang tidak dapat diukur, misalnya perilaku, kesetiaan, partisipasi serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.
- c. Unsur-unsur penilaian kinerja
 - 1) Prestasi kerja, dapat menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.
 - 2) Tanggung jawab, menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan.

- 3) Kebijaksanaannya, pekerjaannya hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang di pergunakannya, serta perilaku kerjanya.
- 4) Ketaatan (kesetiaan), mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya yang tercermin dari kesediaan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari ronrongan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- 5) Kejujuran (**integritas**), menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
- 6) Kerjasama (**kooperatif**), menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horisontal sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 7) Prakarsa, menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 8) Kepemimpinan (**leadership**), menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
- 9) Kreativitas, menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan

pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

F. Faktor-Faktor Peningkatan Kerja Pegawai

Peningkatan kerja pegawai tergantung pada motivasi seseorang atau pimpinan dalam memberikan arahan dan ditunjuk untuk membawa pegawai sadar dengan sendirinya mengakui sampai sejauh mana tugas yang harus diselesaikan sesuai tanggung jawab.

John Soeprihanto (2007:15) faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai, sebagai berikut :

- 1) Rasa tanggung jawab pegawai itu sendiri
- 2) Memiliki rasa ingin bekerja dengan seikhlas hati
- 3) Mempunyai dedikasi yang tinggi
- 4) Adanya keterampilan dimiliki.
- 5) Ingin mengetahui sesuatu yang di perusahaan
- 6) Mempunyai loyalitas dan kerja keras
- 7) Untuk mengaplikasikan antara teori dan praktek.

Berdasarkan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan dasar inilah pimpinan pada salah satu instansi perlu memikirkan tunjangan dan kompensasi jika kelak pegawai memang memiliki dari ke tujuh faktor pendukung tersebut.

Menurut Hasibuan (2009 : 201) menyatakan bahwa kalau seorang pegawai nanti ada motivasi kerja jika dijanji bonus atau tunjangan, pegawai semacam ini tidak mempunyai dedikasi yang tinggi pada instansi dimana ia bekerja.

Penjelasan di atas bahwa pegawai itu tidak mengharap kan suatu tunjangan atau konvensasi apabila memang ingin meningkatkan kinerjanya. Jika pada kesempatan yang lain misalnya tidak dijanjikan atau tidak ada tunjangan dan konvensasi berarti pegawai tersebut tidak mempunyai gairah kerja.

G. Evaluasi Kinerja Pegawai

Kinerja identik dengan prestasi kerja yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian atau hasil yang dicapai dari pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 1997 mengartikan bahwa kinerja kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan peraturan pemerintah tersebut adalah merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang tugas yang diberikan kepadanya dapat terus ditingkatkan, maka diperlukan penilaian terhadap kinerjanya.

.Menurut Hani T Handoko (2012 : 97) menyatakan bahwa evaluasi dilakukan untuk mengetahui kesuksesan atau kegagalan penarikan antara lain dengan melihat jumlah pelamar, jumlah pelamar yang diterima, dan penempatan karyawan yang berhasil.

Merurut Hani T Handoko (2008: 178) mengemukakan penilaian kinerja merupakan proses berkesinambungan yang mencakup :

1. Evaluasi terhadap kinerja
2. Sasaran untuk meningkatkan kinerja

3. Definisi penghargaan atas pencapaian sasaran di masa yang akan datang.
4. Sistem umpan balik yang memungkinkan pemimpin dan karyawan memantau kinerjanya.
5. Pertemuan secara periodik antara pemimpin dengan karyawan untuk membahas kemajuan karyawan terhadap sasaran.
6. Tindakan koreksi karyawan tersebut berusaha untuk mencapai sasaraannya.

H. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu tentang sistem pengendalian bahan baku dan proses produksi telah banyak dilakukan pada perusahaan manufaktur. Penelitian-penelitian tersebut antara lain :

Ririvega Kasenda melakukan penelitian yang berjudul Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverges Company Manado dengan Menggunakan Metode kuantitatif , dan Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. bangun Wenang Beverges Company Manado. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. (Ririvega Kasenda , 2012)

Mamink Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami , melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan , penelitian ini

menggunakan metode penelitian kuantitatif , dan hasil penelitian ini Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan kerja. (Mamink Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami ,2014)

Usman Fauzi melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan , penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif , dan hasil penelitian ini adalah Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan uji yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda, sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh yang dominan diketahui variable X1 (Kompensasi Finansial) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda. (Usman Fauzi ,2014)

Tria Mondiani melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Upj Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif , dan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (a) variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 14,5%; (b) variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 14,9%; (c) variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 29,7%. (Tria Mondiani ,2012)

Agiel Puji Damayanti, Susilaningih, Sri Sumaryati , melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta , penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif , dan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

- 1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta,
- 2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta,
- 3) ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

(Agiel Puji Damayanti, Susilaningih, Sri Sumaryati ,2013)

Tabel 1.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Ririvega Kasenda (2012)	Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverges Company Manado	Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. bangun Wenang Berveges Company Manado. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.
2.	Mamink Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami (2014)	Pengaruh pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan	Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan kerja.
3.	Usman Fauzi (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda	Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Asosiatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan uji yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda, sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh yang dominan diketahui variable X1 (Kompensasi Finansial) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.
4.	Tria Mondiani (2012)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap	Metode penelitian ini menggunakan metode Explanatory research.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (a) variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif

		Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Upj Semarang.		terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 14,5%; (b) variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 14,9%; (c) variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 29,7%.
5.	Agiel Puji Damayanti, Susilaningih, Sri Sumaryati (2013)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, 2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, 3) ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

I. Kerangka Pikir

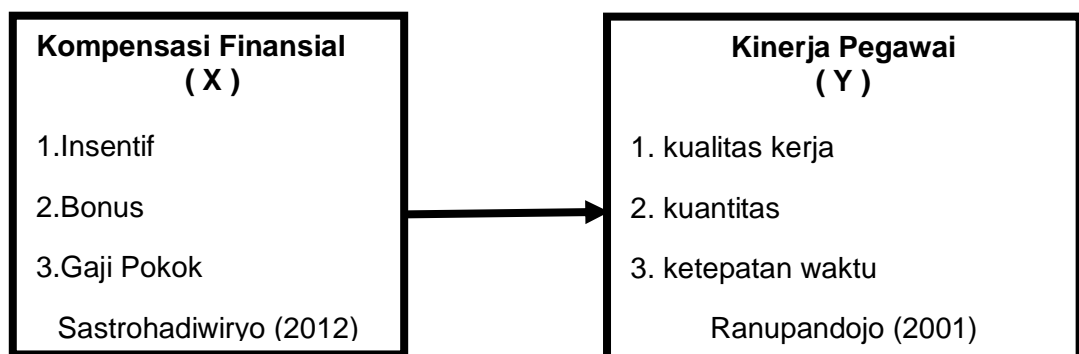
Dalam mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, dalam arti bahwa efektivitas dari sumber daya manusia bukan

sebagai penghasil tetapi diarahkan bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi sumber daya manusia agar dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya.

Dengan diperolehnya sumber daya manusia yang memenuhi kualitas maupun kuantitas, standar bukan berarti tugas instansi telah selesai, tetapi masalah pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia merupakan masalah yang harus diperhatikan karena menyangkut kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari sumber daya manusia sesuai dengan keinginan perusahaan/instansi.

Oleh karena itu, pimpinan instansi harus mempunyai keberanian untuk mengambil keputusan menyangkut kompensasi financial kerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa terhadap, oleh xasebab itu salah satu kebijakan yang diambil adalah melakukan bentuk pembinaan dan pengembangan keterampilan terhadap pegawai yang ada pada PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa tersebut yaitu melalui sistem pendidikan dan pelatihan, sehingga tingkat kemampuan pegawai yang dimilikinya akan terdorong ke posisi yang lebih baik yang memiliki nilai kompetitif yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut



Gambar 2.1
SKEMA KERANGKA PIKIR

J. Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah pokok dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif.

Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2011:44).

Penelitian ini termasuk desain Explanatory Research adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian untuk memperoleh data adalah PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Gowa. Penelitian ini diperkirakan memerlukan waktu sekitar dua bulan.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independent dan variabel dependent. Berikut definisi operasional setiap variabel dalam penelitian ini.

1. Kompensasi finansial (Variabel Independent)

Variabel independent, menurut (Sugiyono, 2014:61) variabel ini sering disebut sebagai variabel **stimulus**, **predictor**, **antecedant**. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel independent dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X).

Kompensasi finansial didefinisikan sebagai suatu bentuk imbalan berupa uang dan layak diterima oleh pegawai:

- a) Insentif
- b) Bonus tertentu dengan kelebihan target kegiatan yang telah digariskan
- c) Gaji Pokok

2. Kinerja Pegawai (Variabel Dependent)

Variabel dependent, sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam penelitian dependent adalah kinerja pegawai (Y).

Kinerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dikerjakan seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya dengan suatu waktu agar mencapai tujuan indikator :

- a) Kualitas pekerja
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu

D. Populasi dan Sampel

1. Pupolasi

Populasi ada wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penetian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012;80). Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai atau staf PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Gowa , yaitu sebanyak 32 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dan sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Populasi dalam penelitian ini termasuk populasi kecil, maka digunakan teknik sampel jenuh (semua populasi sekaligus adalah sampel). Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 32 orang yang merupakan seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Gowa.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulaln data yang dilakukan dalam penelitian ini untukmemperudah penulis dalam memperoleh data yang valid dan reliable.

Dalam penelitian ini teknik dan pengumpulan data yang dilakukan sebagai berikut:

1. Observasi

Yaitu pengamatan secara langsung untuk mengumpulkan data yang akan mendukung penelitian.

2. Kuisioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Gowa.

F. Teknik Analisis

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. **Uji Kualitas Data**

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

b) Uji reliabilitas

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.

c) Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

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:

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

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

X : Kompensasi Finansial

- α : Konstan
 β : Koefisien regresi
 ε : Error

Sementara itu, langkah-langkah untuk menguji pengaruh variable independen yaitu peran auditor internal dilakukan dengan uji koefisien determinasi. Dimana model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai koefisien yang diajukan oleh adjusted R square untuk melihat seberapa besar pengaruh finansial terhadap Kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah disusun berdasarkan data penelitian. Adapun uji hipotesis yang digunakan yaitu uji statistik t-test:

Ujistatistic t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

**1. Sejarah Singkat PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang
Sungguminasa**

PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten gowa adalah salah satu Bank kantor cabang pembantu yang ada di gowa yang menyediakan pembayaran pelayanan Gaji, dan kredit pensiunan. PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor cabang pembantu yang berkedudukan di Cabang Sungguminasa gowa yang didirikan pada tahun 1997. PT. Bank Tabungan Nasional Cabang Sungguminasa berada di Jalan Habibu kulle No.11 Sungguminasa Kabupaten Gowa yang berlokasi tepat di pusat kota dan dikelilingi oleh perkantoran. Selain menangani pembayaran pelayanan Gaji, dan kredit pensiunan, ada juga program daya, yaitu daya kesehatan, daya tumbuh usaha, dan daya komunitas.

PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa memiliki orang pegawai yang dikepalai oleh satu orang, yang dibantu oleh tiga supervisor marketing, operasional, dan kredit analis.

Ada juga sms (sales marketing supervisor) smo (sales marketing offices), ss (sales supporty), cas (credit analys supervisor), ca (credit analys), cos (credit operasional supervisor), co (credit operasional, security, office bog), teller (teller dapan, teller aktivasi E karip atau kartu pensiunan).

PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa kabupaten gowa difasilitasi oleh mobil operasional, daya kesehatan 3 hari pada awal bulan terdapat ada dokter yang stenbay dan hari ke empat ada sosialisasi kesehatan oleh dokter, sosialisasi wirausaha satu bulan satu kali.

2. Visi-Misi PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa

a. Misi PT. Bank Tabungan Pesiunan Nasional Cabang sungguminasa kabupaten gowa

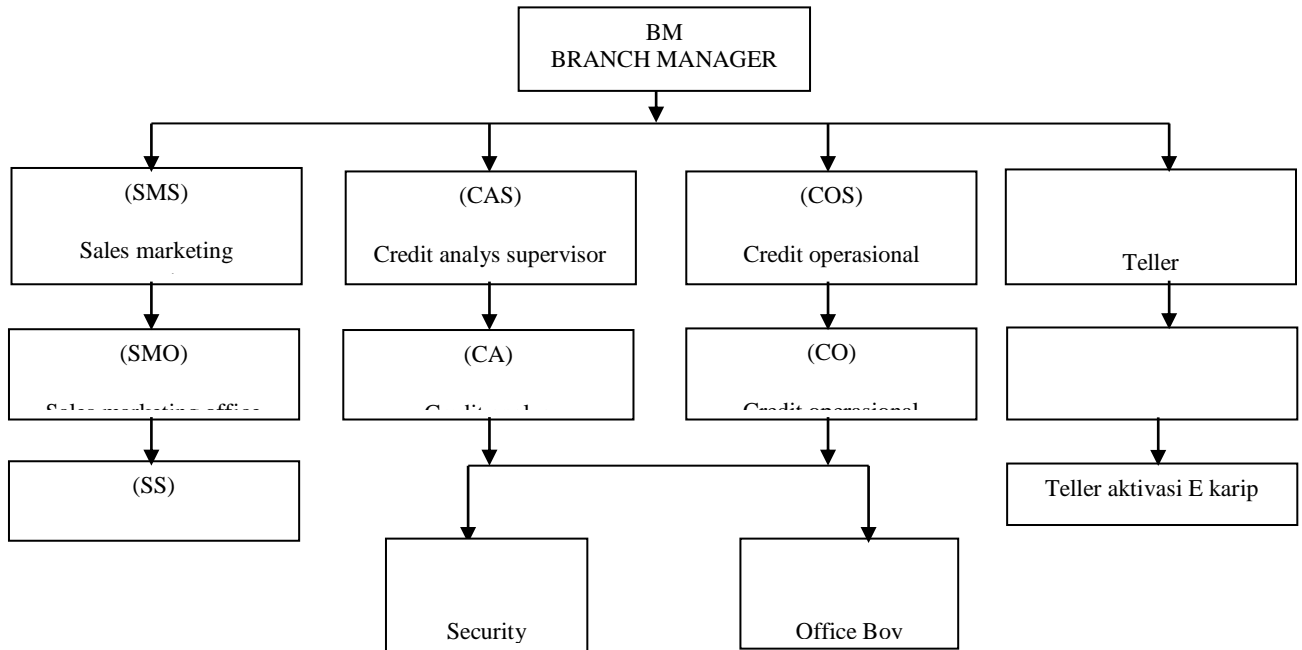
Bersama, kita ciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti.

b. Visi PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang sungguminasa kabupaten gowa

menjadi bank mass market terbaik, mengubah hidup berjuta rakyat indonesia.

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa



Gambar 4.1
Srtuktur Organisasi

B. DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini, menggunakan 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, golongan pangkat, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

a. Responden Menurut Usia

Table 4.1 yakni responden berdasarkan usia nampak bahwa sebagian besar pegawai PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa berusia 25-31 tahun, yakni sebanyak 16 orang (50%).

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	25 – 31	16	50.0%
2	34 – 38	8	25,0%
3	40 – 50	8	25,0%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Pada tabel 4.1 diatas dari 32 orang responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (25-

32 tahun) yang hasilnya terdapat 16 orang atau 50,0%. Kelompok umur 2 (34-38 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%. Kelompok umur 3 (40-50 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%.

b. Responden Menurut Jenis Kelamin

Table 4.2 yakni responden berdasarkan jenis kelamin nampak bahwa sebagian besar pegawai PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa adalah berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 20 orang (62,5%).

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	Laki-Laki	20	62,5%
2	Perempuan	12	37,5 %
Jumlah		32	100%

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 20*, tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 20 orang atau 62,5% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 37,5%.

c. Responden Menurut Golongan Pangkat

Table 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pangkat

No	Golongan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	5-9	29	90,6%
2	11-13	3	9,4%
Jumlah		32	100%

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menjelaskan tentang golongan pangkat, golongan pangkat 5-9 sebanyak 29 orang (90,6%), dan golongan 11-13 sebanyak 3 orang (9,4%).

d. Responden Menurut Pendidikan

Tabel 4.4 yakni responden berdasarkan pendidikan yang dimiliki oleh PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kab. Gowa yang menunjukkan bahwa kebanyakan responden menjadi sampel yang memiliki pendidikan S1 yakni sebanyak 27 orang (84,4%).

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	D3	2	6,3%
2	S1	27	84,4%
3	S2	2	6,3%
4	SMA	1	3,1%

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.4 diatas, dari 32 orang responden terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan D3. Terdapat 27 orang atau 84,4% yang berpendidikan S1. Terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan S2. Dan terdapat 1 orang atau 3,1% yang berpendidikan SMA.

e. Responden Menurut Masa Bekerja

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	1 – 8	22	69%
2	10-30	10	31%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan data responden dalam penelitian ini pada umumnya memiliki masa kerja 1-8 sebanyak 22 orang (69%), dan masa kerja 10-30 sebanyak 10 orang (31%)

2. Deskripsi Data Penelitian

Pada bab sebelumnya telah diuraikan bahwa tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Gowa.

Dari hasil penelitian didapatkan kumpulan data melalui teknik pengisian kuesioner sebanyak 32 reponden, dalam penelitian ini

menggunakan deskripsi variabel untuk mengungkap kondisi dari variabel – variabel kedalam penelitian ini.

Selanjutnya akan diuraikan tanggapan seluruh responden terhadap masing – masing variabel tersebut sebagai berikut :

a. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk semangat kerja karyawannya. Kompensasi finansial berupa gaji, upah, bonus dan insentif kerja semesteran. Hasil tanggapan terhadap variabel kompensasi finansial dapat dijelaskan pada table berikut ini

Tabel 4.6

Tanggapan responden mengenai kompensasi finansial

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1	X.1	-	-	12	14	6	3,78
2	X.2	-	1	1	13	17	4,43
3	X.3	-	-	8	13	11	4,09
Rata-rata Total							4,1

Sumber: Data diolah Tahun 2018

Tabel 4.6 diatas, dimana pada pernyataan X.1 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 14. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi pegawai yang berprestasi.

Tanggapan responden pada pernyataan X.2 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 17. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang di harapkan.

Tanggapan responden pada pernyataan X.3 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 13. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan.

b. Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil tanggapan terhadap variabel kinerja dapat dijelaskan pada table dibawah ini.

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai kinerja

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Y.1	1	1	2	17	11	4,12
2	Y.2	-	-	2	20	10	4,25
3	Y.3	-	-	4	16	12	4,25
Rata-rata Total							4,20

Sumber: Data diolah Tahun 2018

Tabel 4.7 diatas pada pernyataan Y.1 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 17. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap kualitas kerja pegawai sesuai harapan kantor

pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kab.Gowa.

Tanggapan Responden pada Y.2 sebagian besar menjawab "Setuju/S" yakni sebanyak 30. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap Memiliki kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan bidang pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional cabang sungguminasa Kab.Gowa.

Tanggapan responden pada pernyataan Y.3 sebagian besar menjawab "Setuju/S" sebanyak 16 . Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan kantor PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kab.Gowa.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala atau kejadian. Dalam penelitian ini, penelitian melakukan pengelolaan data yang diukur menggunakan program komputer yaitu SPSS Statistik 22. Jika r -hitung $>$ r -tabel dan nilai positif maka butir/pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r -hitung $>$ r -tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil pengujian validitas

No	Variabel	R Hitung	Sig	Keterangan
Kompensasi finansial (X)				
1.	X.1	0,846	0,000	Valid
2.	X.2	0,577	0,000	Valid
3.	X.3	0,624	0,000	Valid
Kinerja (Y)				
1.	Y.1	0,872	0,000	Valid
2.	Y.2	0,898	0,000	Valid
3.	Y.3	0,886	0,000	Valid

Sumber: Data diolah Tahun 2018

Dari hasil pengujian validitas diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r-hitung > r-tabel yaitu pada taraf signifikan 5% (=0,05) dan n=32 diperoleh r-tabel = 0,349, maka dapat diketahui r-hasil tiap-tiap item > 0,349 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. dalam penelitian ini uji reabilitas diuji dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS.

Hasil pengujian realibitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada table berikut ini:

Table 4.9

Hasil pengujian reabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,428	Tidak reliabel
Kinerja	0,834	Reliabel

Sumber: Data diolah Tahun 2018

Hasil uji reabilitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X) mempunyai nilai Croanbach Alpha sebesar 0,428 dan variabel kinerja (Y) mempunyai nilai Croanbach Alpha sebesar 0,834 lebih besar dari r-tabel 0,349, sehingga dapat disimpulkan semua konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah Reliabel sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur .

c. Analisis regresi linear sederhana

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menggunakan analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Adapun variabel independennya adalah kompensasi finansial, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Tingkat kepercayaan digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil analisis Regresi

Variabel Bebas	Variabel terikat	B	Beta	T	Sig	Keterangan
	Kinerja (Y)	5,064		2,083	0,046	Signifikan
Kompensasi (X)		0,614	0,496	3,132	0,004	Signifikan
R = 0,496						
R Square = 0,246						

Dari tabel diatas, hasil perhitungan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kab.Gowa dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y=5,064 + 0,614X$$

Dari model tersebut maka dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 5,064 yang artinya nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah 5,064
- 2) B= 0,614 artinya setiap perubahan kompensasi finansial mengalami kenaikan 1% maka perubahan kinerja pegawai meningkat 0,614. Koefisien egresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan Y adalah positif.

d. Uji statistic t

Uji t untuk mengetahui apakah variabel independen secara persial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kreteria pada pengujian ini adalah dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel sebagai berikut:

- a) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_1 diterima
- b) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima

Untuk mengetahui nilai t-tabel, maka perhitungan didasarkan pada derajat keabsahan $df = n - k - 1 = 32 - 1 - 1 = 30$ (n adalah jumlah data atau responden dan k adalah jumlah variabel independen), dengan taraf signifikansi $5\% = 0,05$ dan 1 sisi .sehingga t-tabel diperoleh dari tabel statistic adalah sebesar 2,042

Untuk menganalisa pengaruh masing-masing variabel dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Variabel kompensasi finansial (X)

H_0 : variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_1 : varibael kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

e. Hasil pengujian hipotesis

H_1 = kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdarkan hasil uji t pada tabel 4.11 niali t-hitung sebesar 3,132 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Nilai signifikan dibawah 0,05 menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kab. Gowa , dengan demikian Hi diterima .

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh variable bebas terhadap variable terikat sebagai berikut:

Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi variabel kompensasi finansial maka mengakibatkan semakin meningkat kinerja pegawai.

Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis adalah kompensasi finansial yang diberikan oleh PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kab. Gowa sangatlah berperan penting sehingga kinerja pegawai semakin meningkat dan perusahaan mendapatkan pencapaian yang optimal.

Adapun hasil regresi penelitian ini $Y = 5,064 + 0,614X$ yang artinya hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 6,14% jika kompensasi finansial pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kab. Gowa meningkat 5% (0,05). Berdasarkan hasil analisis untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi finansial

terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kab.Gowa dengan menggunakan uji validitas, jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 32$ di peroleh $r\text{-tabel} = 0,349\%$ maka dapat diketahui $r\text{-hasil}$ tiap-tiap item $0,349\%$ dan uji reabilitas dengan nilai Croanbatch Alpha variabel $X = 0,428$ dan $Y = 0,834$. jadi, dapat dikatakan reliabel (layak digunakan) karena nilai lebih besar dari $0,349$. Maka hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kab.Gowa .Dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan peneltian dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2012) melakukan penenlitian yang berjudul Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverges Company Manado dengan Menggunakan Metoden kuantitatif , dan Hasil penelitian ini bertujuan untuk menegetahui pengaruhkompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. bangun Wenang Berveges Company Manado. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefiensien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi variabel kompensasi finansial maka mengakibatkan semakin meningkat kinerja pegawai.

Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis adalah kompensasi finansial yang diberikan oleh PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kab. Gowa sangatlah berperan penting sehingga kinerja pegawai semakin meningkat dan perusahaan mendapatkan pencapaian yang optimal. Adapun hasil regresi penelitian ini $Y = 5,064 + 0,614X$ Hal ini membuktikan bahwa semakin baik Kompensasi Finansial maka Kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional akan semakin meningkat.

B. Saran

Dari hasil pembahasan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan harus mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai, sehingga ilmu manajemen sumber daya manusia semakin berkembang.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar dari variabel ini, agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi sebagai bahan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi

finansial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang sungguminasa Kab. Gowa

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda
- Ahmad, Tohardi. 2008. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura.
- Alex. S. Nitisemito. 2000. Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bungin, Burhan. 2011. Penelitian Kualitatif. Kencana Predana Media Group: Jakarta
- Damayanti. A.P., et al. 2013. "pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta". JUPE UNS. Vol.2 No.1 (diakses pada 7 agustus 2018).
- Edwin, B.F. 2000. Manajemen Personalialia. Jakarta: Erlangga.
- Fauzi, usman. 2014. "pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo utama samarinda". E-Jurnal ilmu administrasi bisnis. Vol.2 No.3 (diakses pada 4 agustus 2018)
- Handoko, T.H. 2008. Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.H. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrahman, Ranupandojo. 2001. Manajemen Personalialia, Edisi 4. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Kasenda, ririvega. 2012. "kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun wenang beverges company manado". Jurnal EMBA. Vol.1 No.3 (diakses pada 8 agustug 2018).
- Mondiani, tria. 2012. "pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompendnsasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPG Semarang". Jurnal administrasi bisnis. Vol.1 No.1 (diakses pada 6 agustus 2018).
- M. Manullang. 2002. Dasar-dasar Manajemen, Cetakan 16. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sastrohadiwiry, B.S. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayani. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Grasindo.

- Septawan. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Pers.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi. N.E., et al. 2013. "pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan". Jurnal profit. Vol.7 No.1 (diakses pada 10 agustus 2018).
- Soeprihanto. John. 2007. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

DAFTAR LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Salam sejahtera,

Dalam rangka penyelesaian studi di Universitas Muhammadiyah Makassar,
dengan biodata sebagai berikut :

Nama	: Novi Oktavia Ningsih
NIM	: 105720514114
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi & Bisnis / Manajemen
Alamat	: Jeneponto
No. Hp	: 082296603443

Pada saat ini sedang menyusun Tugas Akhir dengan judul :

**“ PENGARUH *KOMPENSASI FINANSIAL* TERHADAP *KINERJA PEGAWAI*
PADA PT. BANK BTPN CABANG SUNGGUMINASA KAB.GOWA“**

Sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat meluangkan sedikit waktu dan dapat membantu saya dalam menjawab beberapa pertanyaan. Adapun pertanyaan mengenai identitas responden yang ada di kuisisioner ini bersifat pertanyaan tertutup, maka identitas responden akan dirahasiakan.

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon angket diisi oleh bapak/ibu/saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang telah tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan – pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya mengucapkan banyak terimakasih kepada bapak/ibu/saudara (i) atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama :

Umur :

Golongan :

Pendidikanterakhir :

Masakerja :

Petunjuk pengisian angket ada lima alternatif jawaban

STS = sangat tidak setuju

TS = tidak setuju

KS = kurang setuju

S = setuju

SS = sangat setuju

DAFTAR PERNYATAAN

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
X	KOMPENSASI					
1.	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi pegawai yang berprestasi					
2.	Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang di harapkan					
3.	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan.					

Y	KINERJA KARYAWAN					
1.	Apa kualitas kerja bapak/ibu sesuai harapan kantor					
2.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
3.	Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan kantor.					

Tabulasi Data
Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa
Kabupaten Gowa

No	Kompensasi Finansial (X)				Kinerja Pegawai (Y)			
	1	2	3	Total	1	2	3	Total
1	3	4	3	10	4	4	3	11
2	4	5	4	13	4	5	5	14
3	5	5	4	14	4	4	4	12
4	3	4	5	12	4	4	5	13
5	3	4	3	10	3	3	3	9
6	4	5	4	13	5	5	5	15
7	3	4	3	10	4	4	3	11
8	5	5	4	14	4	4	4	12
9	4	5	5	14	5	5	5	15
10	3	5	3	11	4	4	4	12
11	4	4	4	12	4	4	4	12
12	4	5	4	13	5	5	5	15
13	4	5	5	14	4	4	4	12
14	3	5	4	12	2	4	4	10
15	4	5	4	13	5	5	5	15
16	3	4	3	10	4	4	4	12
17	3	4	5	12	4	4	4	12
18	4	5	5	14	5	5	5	15
19	3	2	5	10	5	5	5	15
20	4	3	5	12	4	4	4	12
21	5	5	4	14	4	4	4	12
22	3	4	5	12	4	4	4	12
23	3	4	3	10	3	3	3	9
24	4	5	4	13	5	5	5	15
25	3	4	3	10	4	4	4	12
26	5	5	4	14	4	4	4	12
27	4	5	5	14	5	5	5	15
28	3	5	3	11	4	4	4	12
29	4	4	4	12	1	4	4	9
30	4	5	4	13	5	5	5	15
31	5	4	5	14	5	4	4	13
32	5	4	5	14	5	4	5	14
JUMLAH	121	142	131	394	132	136	136	404

4. Statistik Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kompensasi finansial	32	10,00	14,00	12,3125	1,53323
kinerja pegawai	32	9,00	15,00	12,6250	1,89652
Valid N (listwise)	32				

Validitas x

Correlations

		x.1	x.2	x.3	jumlah
x.1	Pearson Correlation	1	,364 [*]	,368 [*]	,846 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,041	,038	,000
	N	32	32	32	32
x.2	Pearson Correlation	,364 [*]	1	-,134	,577 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,041		,464	,001
	N	32	32	32	32
x.3	Pearson Correlation	,368 [*]	-,134	1	,624 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,038	,464		,000
	N	32	32	32	32
jumlah	Pearson Correlation	,846 ^{**}	,577 ^{**}	,624 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	
	N	32	32	32	32

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

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

Validitas Y

Correlations

		y.1	y.2	y.3	total
y.1	Pearson Correlation	1	,626**	,582**	,872**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32
y.2	Pearson Correlation	,626**	1	,845**	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32
y.3	Pearson Correlation	,582**	,845**	1	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32
total	Pearson Correlation	,872**	,898**	,886**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32

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

Reabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,428	3

Y1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	3

Analisis Regresi Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,496 ^a	,246	,221	1,67353

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,479	1	27,479	9,812	,004 ^b
	Residual	84,021	30	2,801		
	Total	111,500	31			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kompensasi finansial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,064	2,432		2,083	,046
	kompensasi finansial	,614	,196	,496	3,132	,004

a. Dependent Variable: kinerja pegawai



Lahir di Jeneponto pada tanggal 24 Oktober 1996 dari pasangan suami istri bapak M. Yakub. S dan ibu Chici Sumiati. Peneliti adalah anak keempat dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di JL. M. Ali Gassing Monro-monro Utara (Kassi-Kassi).

Pendidikan yang telah di tempuh oleh peneliti yaitu SDN. 1 Jeneponto lulus tahun 2008, SMPN. 2 Binamu lulus tahun 2011, SMAN. 1 Jeneponto lulus tahun 2014, dan pada tahun 2014 mulai mengikuti program S.1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dan pada tahun 2014 penulis melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi melalui jalur Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB), dan diterima di jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar program studi (S1) Strata 1.