

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
KOPERASI SIMPAN PINJAM BAKTI HURIA  
KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Oleh

**INDAH SRY WAHYUNI**

**NIM 105720532015**



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

**2019**

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

*Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan lain).*

*Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap*

**-Qs. Al-Insyirah, 6-8**

### Persembahan

Dengan mengucapkan syukur atas izin Allah SWT yang telah memberikan, kemudahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini terselesaikan.

Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada:

1. Kepada kedua orang tuaku Ayahanda Husran dan Ibunda Fatmawati dengan penuh keikhlasan, kesabaran serta mendidikku agar menjadi manusia yang lebih baik di dunia dan diakhira. Selalu mendoakan dan memberi nasehat serta semangat untuk masa depan yang lebih baik. Semoga sehat selalu dan mendapat jannah-Nya kelak, Amin.
2. Teman –teman yang selalu memberikan motivasi, semangat dan bantuan.
3. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar , yang telah memberikan ilmu dan memberikan pelayanan yang baik selama masa kuliah.



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

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

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar**

Nama Mahasiswa : **INDAH SRY WAHYUNI**

NIM : **10572 05320 15**

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu tanggal 31 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.

NIDN: 0922027901

Drs. H. A. Muhiddin Daweng, M.M.

NIDNK: 8816401019

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Ismail Basulong, S.E., M.M.

NBM: 903078

Muh. Nur R., S.E., M.M.

NBM: 1085576



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


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


**HALAMAN PENGESAHAN**


Skripsi ini atas nama **INDAH SRY WAHYUNI**, NIM: **10572 05320 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0010/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 30 Dzulhijjah 1440 H/31 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.



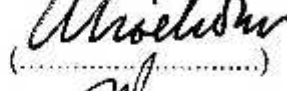
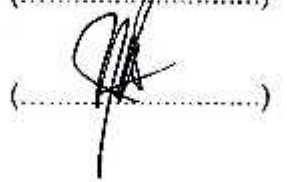
Makassar, 30 Dzulhijjah 1440 H  
31 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.  
(Rektor Unismuh Makassar) 

Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M.  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M.  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, M.M.   
2. Sri Andayaningsih, S.E., M.M.   
3. Drs. H. A. Muhiddin Daweng, M.M.   
4. Dr. Andi Mappatempo, M.M. 

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

  
**Ismail Rasulong, S.E., M.M.**  
NIM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : INDAH SRY WAHYUNI

Stambuk : 10572 05320 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar

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.

Makassar, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,

Indah Sry Wahyuni  
NIM: 10572 05320 15



Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Ismail Rasulong, S.E., M.M.  
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.  
NBM : 1085576

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wataalah atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shlawat 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 “ **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar**”.

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Husran Dullah dan Ibunda Fatmawati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta 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 Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur Rasyid SE., MM sebagai Ketua Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.Edi Jusriadi. SE.,MM selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Drs.H.A.Muhidding Daweng, MM selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kepada Pimpinan dan karyawan KSP Bakti Huria Kota Makassar yang telah membantu peneliti selama melakukan penelitian.
9. Saudara dan saudariku tercinta dan kak Ancos yang selalu memberi semangat dan motivasi untukku.
10. Sahabat-sahabatku owner dangkits Nurul, Samsi, Mia, Wira, Irma, Lusi, Cillong,dan Ipa yang selalu memberi motivasi, semangat dan bantuannya kepadaku.

11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2015, dan terkhusus teman-teman manajemen 15.C yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah banyak membantu penulis sehingga selesainya skripsi ini.

12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga 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 dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

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

Makassar, Juni 2019

**Indah Sry Wahyuni**



## ABSTRAK

INDAH SRY WAHYUNI Tahun 2019, dengan judul Skripsi **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar**, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Edi Jusriadi dan H. A. Muhidding Daweng.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi penelitian adalah seluruh karyawan KSP Bakti Huria sebanyak 32 karyawan dan seluruh populasi di jadikan sebagai sampel yang berjumlah 32 karyawan dengan menggunakan metode sensus( total sampling). Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial (uji statistik t).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar, yang ditunjukkan dengan uji validitas nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0,349 (valid), uji reliabilitas diperoleh seluruh variabel menunjukkan nilai yang reliabel yaitu di atas standar reliabilitas yakni 0,60, uji regresi linear sederhana

$Y = 3,076 + 0,549 X$  bernilai positif, koefisien determinasi 0,432, sedangkan untuk uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,432 atau 43,2%. Jadi dapat dikatakan bahwa 43,2% kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria di Kota Makassar dipengaruhi oleh Kompensasi. Sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Koperasi**

## ABSTRACT

INDAH SRY WAHYUNI 2019, with the title Thesis on the Effect of Compensation on Employee Performance in the Makassar City Savings and Credit Cooperative Savings, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Makassar. Supervised by Edi Jusriadi and H. A. Muhidding Daweng. This study aims to determine the effect of compensation on employee performance in the Bakti Huria Savings and Loan Cooperative in Makassar City. This type of research used in this research is quantitative research. The study population was all 32 employees of Bakti Huria KSP and the entire population was made into a sample of 32 employees using the census method (total sampling). Data collection using observation techniques, questionnaires, and documentation, while data analysis using validity, reliability testing, simple linear regression test, coefficient of determination, and hypothesis testing using partial significance test (statistical test t). The results of the data analysis show that the compensation variable with employee performance at the Bakti Huria Savings and Loan Cooperative in Makassar City, which is indicated by the validity test of rcount value greater than rtable value of 0.349 (valid), the reliability test obtained for all variables shows a reliable value that is above the reliability standard which is 0.60, a simple linear regression test

$Y = 3.076 + 0.549 (X)$  is positive, the coefficient of determination is 0.432, while for the hypothesis test the value of t is greater than ttable with a significance of less than 0.05. The coefficient of determination obtained was 0.432 or 43.2%. So it can be said that 43.2% of employee performance at the Bakti Huria Savings and Loans Cooperative in Makassar City is affected by Compensation. While the remaining 56.8% is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords: Compensation, Employee Performance, Cooperatives**

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
B. Kompensasi .....	12
C. Kinerja Karyawan .....	15

D. Evaluasi Kinerja Karyawan .....	19
E. Koperasi Simpan Pinjamam.....	21
F. Penelitian Terdahulu .....	23
G. Kerangka Konsep .....	26
H. Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	28
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Uji Instrumen Penelitian.....	33
G. Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
B. Hasil Penelitian .....	61
C. Pembahasan .....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimplan.....	73
B. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
1.	Tabel 4.1 : Frekuensi dan Persentase Usia.....	61
2.	Tabel 4.2 : Frekuensi dan Persentase Jenis Kelamin.....	62
3.	Tabel 4.3 : Frekuensi dan Persentase Status Pernikahan.....	63
4.	Tabel 4.4 : Frekuensi dan Persentase Tingkat Pendidikan .....	64
5.	Tabel 4.5 : Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi.....	65
6.	Tabel 4.6 : Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan .....	66
7.	Tabel 4.7 : Uji Validitas .....	67
8.	Tabel 4.8 : Uji Reabilitas .....	68
9.	Tabel 4.9 : Uji Regresi Linear Sederhana .....	69
10.	Tabel 4.10 : Uji Hipotesis Parsial (t) .....	70
11.	Tabel 4.11 : Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	71

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 : Skema Kerangka Konsep.....	27
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi KSP Bakti Huria Kota Makassar.....	40



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 : Daftar Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2 : Data Tabulasi Kuesioner tentang Kompensasi dan Kinerja Karyawan.....	81
Lampiran 3 : Identitas Responden Penelitian.....	83
Lampiran 4 : Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	85
Lampiran 5 : Deskripsi Kategori Jawaban Responden.....	87
Lampiran 6 : Uji Validasi dan Uji Reabilitas Instrumen.....	90
Lampiran 7 : Uji Regresi Linear Sederhana.....	93
Lampiran 8 : Uji Hipotesis (Parsial).....	95
Lampiran 9 : Uji Koefisien Determinasi.....	95
Lampiran 10 : Struktur Organisasi KSP Bakti Huria Kota Makassar.....	96
Lampiran 11 : Surat Izin Penelitian.....	97
Lampiran 12 : Surat Keterangan Penelitian.....	98

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta di bentuk untuk mencapai tujuan diperlukan faktor-faktor yang harus dimiliki yaitu berupa SDM, materil dan alat penunjang kegiatan. Dari ketiga faktor tersebut, faktor manusia yang paling dominan. Manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibandingkan yang lainnya. Sebagai faktor yang paling penting manusia dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Agar organisasi dapat berkembang dan mengalami kemajuan maka diperlukan seorang atasan yang dapat menyatukan faktor manusia dengan faktor lain yang ada di dalam organisasi.

Koperasi merupakan suatu organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Peran koperasi sangat penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi yang mempunyai ciri-ciri demokrasi, kebersamaan, kekeluargaan dan keterbukaan. Dalam peranannya koperasi akan lebih menekankan pada pelayanan terhadap kepentingan anggota baik secara produsen maupun konsumen. Koperasi mempunyai kedudukan sama dengan badan usaha lain, sehingga dalam menjalankan usahanya koperasi mengikuti hukum-hukum yang rasional dan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan, termasuk prinsip efisiensi usaha,



manajemen koperasi dilakukan secara terbuka terutama untuk anggota-anggotanya. Keterbukaan dalam hal ini tidak boleh bahwa koperasi harus mengungkapkan semua informasi.

Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria merupakan organisasi swasta yang bergerak di bidang simpan pinjam, untuk mensejahterakan masyarakat dan menyatukan rakyatnya serta membangun dan mengembangkan potensi ekonomi anggotanya terutama bagi pengembangan sektor usaha kecil yang produktif. Pembagian kerja yang baik akan terjadi apabila di suatu perusahaan atau koperasi dalam menempatkan karyawannya sudah sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan atau tingkat pendidikannya.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab diatas, seorang karyawan di tuntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme karyawan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh karyawan agar tugasnya dapat terlaksana dengan baik. Tugas karyawan erat kaitanya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu karyawan untuk menjadi tenaga profesional. Untuk menjadikan karyawan sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan karyawan sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesiannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui penataran, pelatihan, maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi

namun perlu juga memperhatikan karyawan dari segi yang lain seperti pemberian kompensasi yang layak dengan keprofesiannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi puas dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah kepuasan kompensasi karena dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Pemberian kompensasi untuk karyawan bisa berupa gaji, upah bonus, kenaikan jabatan, asuransi kesehatan, rekreasi dan lain-lain. Adapun jenis kompensasi yang di berikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria kepada karyawannya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria ingin memikat karyawan yang cukup dan mempertahankan karyawan yang telah ada, maka pimpinan Koperasi harus bisa menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria, serta mengatur pemberian kompensasi tersebut tepat pada waktunya. Kompensasi yang di terapkan

secara benar akan membantu Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Kinerja karyawan atau prestasi kerja merupakan hasil yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja baik jika karyawan telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari komitmen yang tinggi pada tugasnya masing-masing, menguasai dan mengembangkan sumber daya manusianya, kedisiplinan dalam bekerja dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas atau produktivitas serta tujuan lainnya.

Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruk adanya kompensasi akan berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja karyawan di lingkungan organisasi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat akan memotivasi karyawan untuk semangat bekerja sehingga dapat tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka penulis berupaya melihat bagaimana meningkatkan kompensasi dalam pengelolaan tenaga kerja yang dapat mendukung operasional pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah "Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar? ".

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar.

## D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pemahaman yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai koperasi simpan pinjam bakti huria kota makassar.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam pemberian kompensasi yang nantinya akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dan juga dapat berdampak terhadap kemajuan Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar.

- b. Bagi penulis, sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan dan untuk menambah wawasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan berguna untuk penelitian lebih lanjut dengan judul yang sejenis.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Sule dan Saefullah (2018:194), mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai proses atau upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengertian ini mencakup mulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the right place*) seperti yang di syaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan di kembangkan serta di tingkatkan dari waktu ke waktu.

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.

Mulyadi (2016:56), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mengatur dalam proses antara sumber daya alam dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu dengan

menggunakan orang lain, cepat dan tepat dengan menggunakan orang lain.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cara pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh lingkungan agar mampu memberikan kontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia

Sule & Saefullah (2018:196), menyatakan bahwa fungsi manajemen ada beberapa yaitu sebagai berikut:

a) *Human resources planning* ( Perencanaan )

Merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi perusahaan.

b) *Personnel procurement* ( Pengadaan personil )

Mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya rekrutmen, seleksi, dan penempatan serta kontrak tenaga kerja.

c) *Personnel development* ( Pengembangan personalia )

Program Mengembangkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.

d) *Personnel maintenance* ( Pemeliharaan personalia )

Memelihara sumber daya manusia, termasuk di dalamnya pemberian penghargaan, intensif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja dan lain sebagainya.

e) *Personnel utilization* ( Pemanfaatan personalia )

Memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya promosi, demosi, transfer, dan juga separasi.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. (Hamali 2018:15)

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang berpengaruh.

Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut: (Hamali 2018:15-19)

#### 1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

#### 2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Tujuan organisasi ini maka, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan produktivitas, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, mengelola perubahan dan mengkomunikasi



kan kebijakan. Yang terpenting adalah untuk membantu organisasi tujuan yang telah ditetapkan.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dalam organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

#### 4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Kaswan (2013:4), menyatakan bahwa “pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, meliputi perubahan sikap sehingga kinerja pegawai lebih baik.”

Pendapat lain dikemukakan oleh Widodo (2015:79) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya. Pengembangan sumber daya manusia memfokuskan di samping untuk menghadapi pekerjaan dimasa sekarang, tetapi juga untuk kebutuhan menghadapi

pekerjaan dimasa depan.

Ada 6 jenis tujuan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu :

1. Memberdayakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif.
2. Mengembangkan peluang karir yang lebih efektif.
3. Mengembangkan SDM yang berkualitas dan memiliki kepuasan kerja.
4. Memadukan aktivitas SDM dan tujuan organisasi serta tujuan individu secara efektif.
5. Membantu program rekrutmen dengan lebih ekonomis.
6. Membantu mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia sehingga dapat menyediakan informasi yang akurat tentang kegiatan SDM dan unit-unit organisasi.

Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan manfaat suatu program pengembangan sumber daya manusia adalah :

1. Produktivitas kerja meningkat
2. Pengurangan pemborosan
3. Mengurangi ketidakhadiran dan turn over pegawai
4. Memperbaiki metode dan system kerja
5. Meningkatkan pelayanan
6. Mengembangkan morak pegawai
7. Peningkatan karir pegawai
8. Konseptual dan kepemimpinan
9. Memperbaiki komunikasi

## **B. Kompensasi**

### **1. Pengertian 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.

Perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien dalam hal penggunaan tenaga kerja.

Kasmir (2018), menyatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya.

Dari beberapa definisi kompensasi di atas, dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah pembayaran yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan sebagai balas jasa dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dengan skala waktu yang telah ditentukan oleh organisasi yang bersangkutan. Seseorang tidak akan melakukan pekerjaan secara maksimal apabila mereka tidak memperoleh pembayaran yang pantas atas hasil yang mereka dapatkan

## 2. Jenis – jenis Kompensasi

Sopiah dan sangadji (2018:364), mengatakan bahwa kompensasi terbagi atas dua yaitu sebagai berikut:

### 1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Penjelasan sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pension. Kompensasi diluar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan.

### 2) Kompensasi Non finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman dalam jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, persahabatan, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

### 3. Indikator–Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014), Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

a. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan perlakuan khusus yang diterima karyawan.

### 4. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat di capai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi. (kasmir 2018:236). Secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:

1. Memberian hak karyawan
2. Memeberikan rasa keadilan

3. Memperoleh karyawan yang berkualitas
4. Mempertahankan karyawan
5. Menghargai karyawan
6. Pengendalian biaya
7. Memenuhi peraturan pemerintah
8. Menghindari konflik

Berdasarkan uraian diatas, dapat di simpulkan dengan memberikan sejumlah kompensasi banyak hal-hal positif yang di terima perusahaan dan karyawan. Pada akhirnya kompensasi akan memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi karyawan yang hak mereka seharusnya mereka terima. Bagi perusahaan dengan pemberian kompensasi juga memudahkan dan meringankan dalam pelaksanaan aktivitas pekerjaan mereka. Seluruh tujuan perusahaan akan mudah di capai jika pemberian kompensasi kepada karyawannya dilakukan dengan adil dan benar.

## **C. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja**

Mangkunegara (2014:90), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dessler (2013:41), kinerja merupakan prestasi kerja yang berbanding antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Sedangkan Methis dan Jackson (2013:65), mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Seorang karyawan jika telah resmi menjadi karyawan pada suatu perusahaan apakah karyawan yang mempunyai keterampilan tertentu untuk menopang mereka untuk menduduki jenjang lebih dibandingkan dengan karyawan lain yang fungsinya agar pekerjaan yang dilimpahkan mempunyai nilai lebih dibandingkan karyawan yang sama sekali tidak ada keterampilan yang dimiliki. Dalam hal ini sesuatu yang akan dikembangkan melalui karyawan, akan tetapi apakah karyawan 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.

Segala sesuatunya tergantung pada karyawan itu sendiri, sebab kalau karyawan 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.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016:135), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

### 1) Prestasi kerja

Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

### 2) Keahlian

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.

### 3) Perilaku

Sikap perilaku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

### 4) Kepemimpinan

Merupakan aspek manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

## 3. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014), Indikator kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

### a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.



b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan.

**4. Penilaian Kinerja**

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.

Menurut Bacal dalam buku Wibowo (2016:187), penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Wibowo (2016:192), proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu sebagai berikut:

a. *Timing.*

Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender bukan jam.

b. *Clarity*

Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci.

c. *Consistency*

Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan mission statement dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam mission statement.

#### **D. Evaluasi Kinerja karyawan**

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.

Wirawan Hamali (2018:110), mendefinisikan evaluasi kinerja sebagai proses menilai (pejabat yang melakukan penilaian) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (karyawan yang dinilai) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai yang dibandingkan dengan standar kinerjanya secara periode untuk membantu

pengambilan keputusan manajemen SDM.

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. Berhubungan dengan penelitian tersebut, untuk mencapai sasaran ini sistem penilaian harus berhubungan dengan jabatan, praktis mempunyai standar dan menggunakan ukuran yang dapat dipercaya.

Untuk dapat mengetahui apakah karyawan telah bekerja sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan sebelumnya serta manfaat yang telah diperoleh dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka kiranya perlu diadakan evaluasi kinerja.

Proses evaluasi kinerja terdiri atas enam langkah menurut Karina dan Ratnasari (2017) yaitu:

1. Menentukan dan memperbaiki tujuan dan ukuran-ukuran kinerja
2. Menentukan akuntabilitas kerja
3. Pengukuran kinerja (pengumpulan data dan pelaporan)
4. Penganalisis dan pengujian data kinerja
5. Evaluasi dan pemanfaatan informasi kinerja
6. Pelaporan kinerja ke konsumen dan stakeholder lainnya

## **E. Koperasi Simpan Pinjam**

### **1. Pengertian Koperasi Simpan Pinjam**

Fungsi simpan pinjam antara koperasi dengan bank hampir sama, akan tetapi yang membedakan hanyalah peraturan-peraturannya. Jika kegiatan usaha menyimpan dan memberi pinjaman di koperasi dinamakan simpan pinjam. Subagyo (2014) mengatakan bahwa Koperasi Simpan Pinjam adalah koperasi yang didirikan guna memberikan kesempatan kepada para anggotanya untuk memperoleh pinjaman atas dasar kebaikan.

Koperasi Simpan Pinjam menurut Rudianto (2010:50) adalah koperasi yang bergerak dalam bidang pemupukan simpanan dana dari anggotanya, untuk kemudian dipinjamkan kembali kepada para anggotanya yang memerlukan bantuan dana.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa koperasi simpan pinjam merupakan suatu kegiatan usaha yang menampung dana dari anggotanya dan menyalurkannya atas dasar kebaikan.

### **2. Tujuan Pendirian Koperasi Simpan Pinjam**

Subagyo (2014: 8) tujuan pendirian koperasi simpan pinjam atau pembentukan unit simpan pinjam pada koperasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota koperasi, yang pada akhir periode kerja pencapaian tujuan tersebut harus ditampilkan dalam bentuk laporan promosi ekonomi anggota, oleh karena itu tujuan yang sudah dirumuskan harus dapat di terjemahkan ke dalam ukuran kuantitatif dan dapat diukur dengan satuan uang.

### 3. Jenis-Jenis Usaha Simpanan pada Koperasi

Subagyo (2014) Pada setiap koperasi koperasi tentunya mempunyai simpanan-simpanan dana yang digunakan sebagai entitas koperasi tersebut. Jenis-jenis simpanan pada koperasi yaitu:

a. Simpanan Pokok

Simpanan pokok adalah sejumlah uang yang sama banyaknya dan atau sama nilainya yang wajib dibayarkan anggota koperasi pada saat masuk menjadi anggota. Simpanan pokok tidak dapat diambil kembali selama bersangkutan menjadi anggota.

b. Simpanan Wajib

Simpanan wajib adalah sejumlah simpanan tertentu yang tidak harus sama yang wajib dibayar oleh anggota kepada koperasi pada saat masuk jadi anggota.

c. Simpanan Sukarela

Simpanan sukarela adalah jumlah tertentu yang diserahkan oleh anggota koperasi atas kehendak anggota koperasi sendiri.

d. Deposito Anggota

Deposito anggota berbentuk simpanan sukarela dari anggota yang identik dengan deposito di bank pada umumnya. Hal ini dapat terjadi dalam koperasi sebagai simpanan deposito anggota. Simpanan deposito anggota yaitu simpanan anggota kepada koperasi yang penarikannya hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu menurut perjanjian antara pihak anggota yang bersangkutan dengan koperasi.

## F. Penelitian Terdahulu

### 1. Edrick ( 2015)

Judul "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia". Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan di PT. Kopanitia. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial.

### 2. Rani Sadzwina (2015)

Judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Chandra Jakarta. Sampel yang digunakan adalah karyawan Hotel Kartika Chandra Jakarta sebanyak 153 orang dengan menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi. Uji F dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan : 1) kompensasi laangsung dan tidak langsung termasuk kedalam kategori kurang baik 2) kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. 3) secara persial kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,24% sedangkan sisanya 53,76% dipengaruhi oleh faktor lain seperti Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan lain-lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

3. Hera Rahmatin Barokah (2016)

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (X) Kompensasi, dan variabel terkait (Y) Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, secara simultan variabel kompensasi telah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. Kedua, secara persial komponen-komponen kompensasi yang terdiri dari gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

4. Badaruddin (2018)

Judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran 1 Cabang Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran 1 Cabang Banda Aceh baik secara persial dan simultan. Responden penelitian sebanyak 54 orang karyawan yang di ambil dengan

menggunakan metode sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik regresi linear berganda. Penelitian menemukan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran 1 Cabang Banda Aceh. Semakin baik kompensasi finansial dan kompensasi non finansial semakin tinggi pula kinerja kerja karyawan tersebut. Diantara dua variabel independen tersebut, variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, kemudian diikuti oleh variabel kompensasi finansial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran 1 Cabang Banda Aceh secara nyata dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kerena itu PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran 1 Cabang Banda Aceh sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan kenyamanan lingkungan kerja perlu ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan dapat meningkat.

5. Rasid (2017) Jurnal internasional

One of the issues in psychologi of work and occupation is job performance. Employee's job performance has a great potential to help the organization achieve its goals. Among the factors that effect job performance is compensation provided by the employer. This study looks at the influence of types of compensation-financial and non financial on job performance. The respondendents of this studyb were the employees of Employees Provident Fund (EPF) in Terangganu, Malaysia. The



results show that the employees were satisfied with the compensation provided by their employer and that there is a moderate relationship between the types of compensation with employees' job performance. It was also found that non-financial compensation has demonstrated a stronger relationship to the job performance compared to financial.

### **G. Kerangka Konsep**

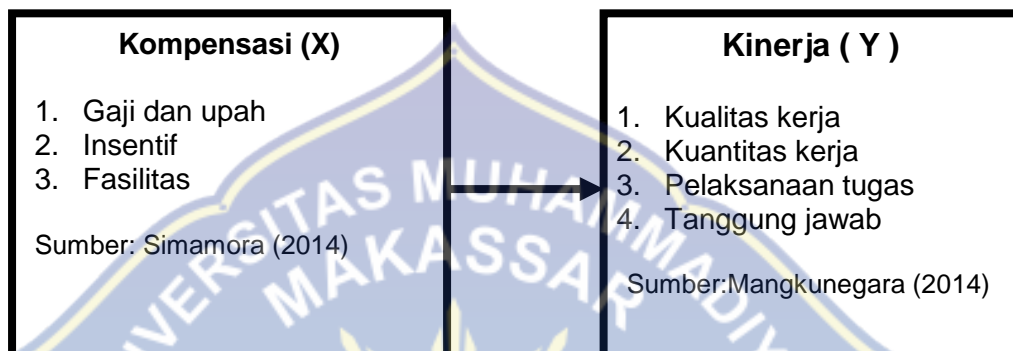
Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, dalam arti bahwa efektivitas dari sumber daya manusia bukan sebagai penghasil tetapi diarahkan bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi sumber daya manusia agar dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya.

Diperolehnya sumber daya manusia yang memenuhi kualitas maupun kuantitas, standar bukan berarti tugas perusahaan telah selesai, tetapi 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.

Pimpinan perusahaan harus mempunyai keberanian untuk mengambil keputusan menyangkut kompensasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria, oleh sebab itu salah satu kebijakan yang diambil adalah melakukan bentuk pembinaan dan pengembangan keterampilan terhadap karyawan yang ada pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria tersebut yaitu melalui sistem pendidikan dan pelatihan, sehingga

tingkat kemampuan karyawan yang dimilikinya akan terdorong ke posisi yang lebih baik yang memiliki nilai kompetitif yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Lebih jelasnya dapat digambarkan dalam bentuk skema bagan kerangka pikir berikut ini :



**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Konsep**

#### H. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data. Hipotesis menjadikan penelitian menjadi jelas sehingga membimbing penelitian dengan baik sebagai objek pengumpulan data maupun pengujian data.

Berdasarkan pada latar belakang dan masalah yang dikemukakan maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar.”

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel yang akan diteliti jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu, empiris, obyektif, terstruktur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti dalam bentuk angka-angka. (Sugiono, 2014:7)

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi

Lokasi yang akan menjadi objek penelitian penulis adalah Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria, yang terletak di jalan Mallengkeri No.34, Mangasa, Tamalate, Kota Makassar.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dimulai dari bulan Mei – Juli 2019.

#### C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

##### 1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak lebih baik

a. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang ditandai dengan huruf X untuk memudahkan penelitian dalam mengidentifikasi. Variabel yang dimaksud yaitu kompensasi.

**Kompensasi (X)**

Kompensasi adalah pembayaran yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada pegawai sebagai balas jasa dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dengan skala waktu yang telah ditentukan oleh organisasi yang bersangkutan. Indikator kompensasi menurut Simamora (2014) meliputi:

- a. Gaji dan upah
- b. Insentif
- c. Fasilitas

Pengukuran variabel menggunakan kusioner dengan 5 (lima) alternatif jawaban dan gradasi skor jawaban 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) skor.

b. Variabel terkait (*dependent variabel*)

Variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya atau dapat diartikan variabel tersebut memiliki ketergantungan dari variabel lainnya ditandai dengan huruf Y untuk memudahkan penelitian. Variabel yang dimaksud adalah kinerja karyawan.

**Kinerja (Y)**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian atau hasil yang dicapai dari pelaksanaan diri suatu kegiatan program,

kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Indikator variabel kinerja menurut Mangkunegara (2014) meliputi :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

Pengukuran variabel menggunakan kuesioner dengan 5 (lima) alternatif jawaban dan gradasi skor jawaban 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) skor.

## **2. Pengukuran**

Berdasarkan dari definisi variabel-variabel di atas, penulis kemudian menyusun pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner untuk mengukur variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2012:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian koesioner dan kinerja karyawan diukur menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta

untuk memberikan jawaban.

Penentuan Skala Likert dibuat skala satu sampai dengan lima, yaitu :

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Kurang Setuju (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan unsur-unsur yang akan diteliti dan akan dijadikan obyek penelitian dan kesimpulan yang ditarik hanya berlaku untuk keadaan obyek-obyek tersebut. Untuk mengetahui kinerja karyawan setelah menerima kompensasi, populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar yang berjumlah 32 (tiga puluh dua) orang karyawan.

##### **2. Sampel**

Dikarenakan jumlah populasi yang kecil, maka teknik penarikan data menggunakan metode sensus (*total sampling*), metode ini menurut Sugiyono (2014) dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini responden yang dijadikan objek penelitian adalah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria di Kota Makassar yang berjumlah 32 (tiga puluh dua) orang ini akan penulis jadikan sebagai sampel penelitian.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan dilakukan untuk mempermudah penulis dalam memperoleh data yang valid dan reliabel. Dalam penelitian teknik pengumpulan data sebagai berikut :

### 1 Observasi

Observasi merupakan pengamatan atau peninjauan secara mendalam. Apabila dihubungkan dengan penelitian maka observasi dapat diartikan sebagai salah satu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap sesuatu baik benda, perilaku maupun kondisi dari berbagai gejala yang diteliti. Observasi dilakukan dengan cara mendatangi lokasi penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria kota Makassar

### 2 Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapat jawaban. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiono,2014:142).

### 3 Dokumentasi

Dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria kota Makassar, seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

## F. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiono, (2014:92) menyatakan “instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur salah sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mamupu 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 kriteria pengujian validitas. Jika  $r$  hitung negative dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

### 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner. Uji realibilitas dilakukan dengan metode internal consistency. Realibilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien cronbach's Alpha. Jika nilai alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat di simpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliable.



## G. Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear sederhana karena variabel independen yang digunakan hanya mempunyai satu variabel maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi linear sederhana.

### 1. Analisis Deskripsi

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan variabel kompensasi (X) terdiri dari 6 item sedangkan kinerja karyawan sebanyak 4 item pernyataan. Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 1 \times 5 = 5$$

$$\text{Interval kelas} = (5-1)/5 = 0,8$$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat tinggi}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{Tinggi}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{Cukup tinggi}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{Rendah}$$

$$1,00 - 1,80 = \text{Sangat rendah}$$

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik Regresi Linear Sederhana adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data menggunakan program SPSS berdasarkan data-data yang diperoleh yang diperoleh dari angket yang diisi oleh responden.

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :  $Y'$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien garis regresi

$X$  = Kompensasi

## 3. Uji Hipotesis dengan Uji t dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji hipotesis digunakan untuk mengukur atau membuktikan keadaan mengenai populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20 *for windows* menggunakan regresi linier sederhana.

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%).

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai sig. 0,05, maka variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig. 0,05, maka variabel kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) merupakan angka yang digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Koefisien determinan dinyatakan dalam bentuk persentase.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar

Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria didirikan pada tanggal 23 Desember 2003 berdasarkan anggaran dasar 14/BH/DH/UKM.20.3/XII/2003, dengan maksud untuk membangun dan mengembangkan potensi ekonomi anggota terutama bagi pengembangan sektor usaha kecil yang produktif. Pada tanggal 29 September 2003 diadakan rapat anggota untuk pendirian Koperasi Simpan Pinjam (KSP) yang dihadiri oleh 22 orang anggota. Anggota-anggota tersebut merupakan kolaborasi antara pelaku/praktisi koperasi serta beberapa orang dari kalangan pengusaha kecil dan menengah.

Pertemuan tersebut diputuskan untuk mendirikan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Bakti Churia" yang merupakan singkatan dari "Center for Human Rights in Action". Adalah suatu lembaga yang bergerak dalam usaha Simpan Pinjam yang diperuntukan untuk masyarakat kecil dan menengah yang bertujuan untuk membantu dalam hal penambahan modal kerja. Dan pada tanggal 30 Juni 2006 dari hasil RTA, KSP Bakti Churia berganti nama menjadi KSP Bakti Huria.

KSP Bakti Huria beroperasi sejak tahun 2003 dengan modal awal Rp. 500,000,000,- (lima ratus juta rupiah) dengan jenis usaha fokus pada jenis simpan pinjam. Produk simpanan berupa simpanan anggota dan simpanan calon anggota serta simpanan berjangka, adapun untuk produk

pinjaman berupa pinjaman untuk usaha produktif (modal kerja). Sistem pengembaliannya sangat fleksibel tergantung dari kondisi usaha anggota/calon anggota, KSP memberikan pilihan berupa pinjaman dengan modal angsuran harian, mingguan, bulanan, serta insedantil( dui sitta). Dengan motto “Solusi Tepat Usaha Anda” KSP Bakti Huria memberikansolusi dalam mengatasi masalah modal kerja, khususnya Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM).

Pengalama KSP Bakti Huria selama 11 tahun dalam memfasilitasi pembiayaan pelaku UMKM banyak memberikan pelajaran untuk terus fokus dalam mendampingi sektor ini. Sejak beroperasinya, koperasi ini tidak pernah berhenti melakukan inovasi dan terus mengembangkan pelayanannya dalam bidang simpan pinjam termasuk dengan mengembangkan beberapa cabang. Kepercayaan masyarakat untuk menggunakan produk koperasi juga semakin antusias terlihat dari banyaknya permintaan baik dalam bentuk simpanan/tabungan maupun didalam simpanan berjangka. Termasuk kepercayaan dari lembaga keuangan bank dan non bank serta pemerintah terbukti telah mendapatkan fasilitas pinjaman modal kerja dari PT PNM (persero), Bank CIMB Niaga, Bank BNI, Bank BNI Syariah, Bank Syariah Mandiri, Induk Koperasi Simpan Pinjam (IKSP) Jakarta, Lembaga Pengelolaan Dana Bergulir (LPDB).

## 2. Visi, Misi KSP Bakti Huria

### 1) Visi KSP Bakti Huria

- a. Menjadi Koperasi terbaik milik bangsa dengan mengembangkan potensi ekonomi rakyat menuju kesejahteraan bersama
- b. Menjadi Koperasi terbaik Pertama di Sulawesi Selatan

### 2) Misi KSP Bakti Huria

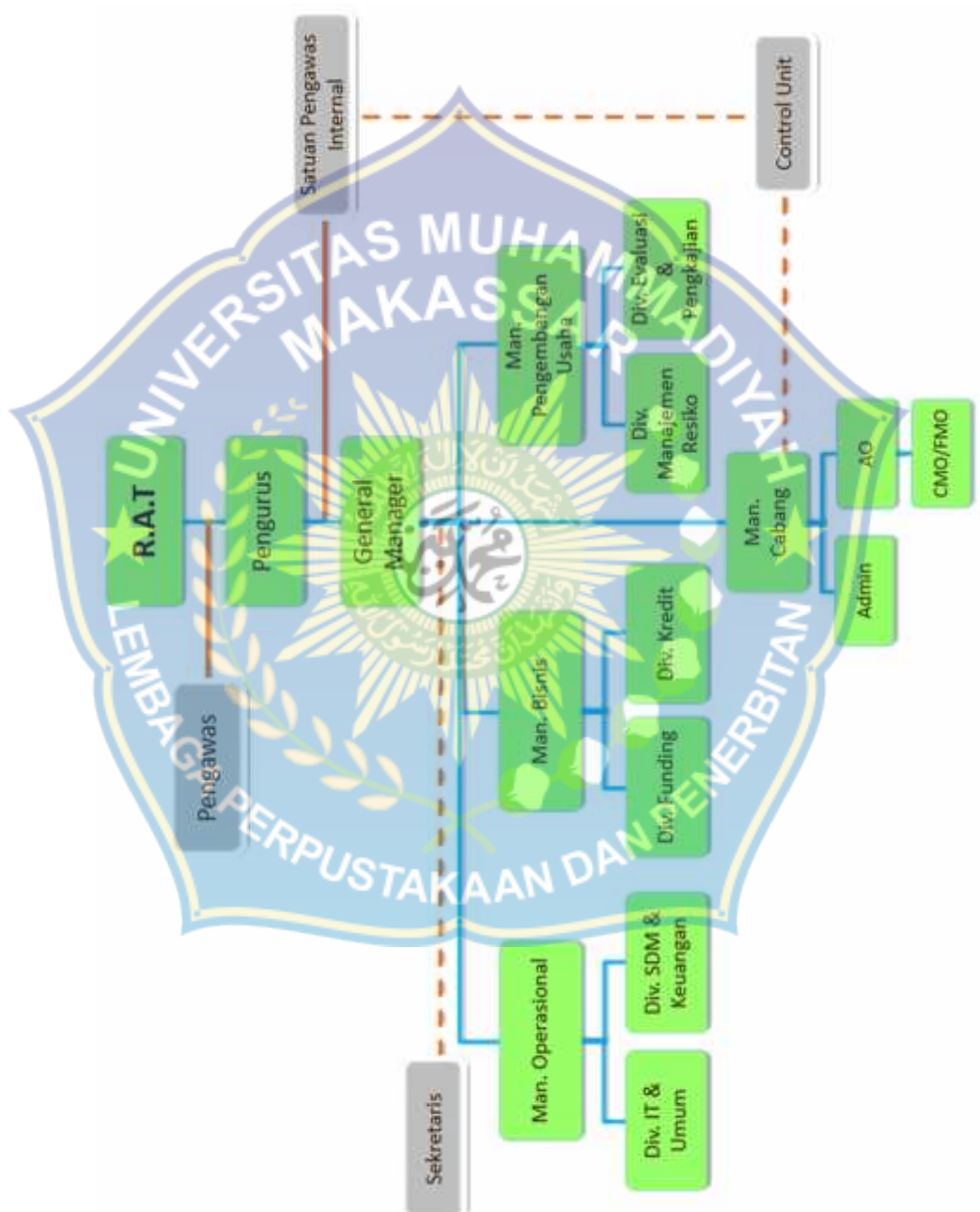
- a. Mengelola usaha koperasi Bakti Huria secara profesional dengan berbasis teknologi
- b. Melakukan inovasi terus menerus untuk memperkuat eksistensi dan kompetensi KSP Bakti Huria
- c. Memberikan pelayanan prima untuk kepuasan masyarakat sebagai anggota maupun calon anggota KSP Bakti Huria.



### 3. Struktur Organisasi dan Job Description KSP Bakti Huria

#### a. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi KSP BAKTI HURIA dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi KSP BAKTI HURIA

## **b. Job Description**

### **1. RAT (Rapat Anggota Tahunan)**

Rapat anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam Koperasi. Rapat anggota koperasi merupakan suatu tempat atau kondisi dimana akan ada pembahasan tentang persoalan yang timbul dalam kegiatan koperasi dan kemudian mencari jalan keluar penyelesaian untuk mengatasi persoalan tersebut. Di dalam rapat anggota koperasi, pembuatan program kerja koperasi tersebut dipegang langsung oleh kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Rapat anggota koperasi memiliki fungsi-fungsi diantaranya sebagai berikut, yaitu:

- 1) Menetapkan Anggaran Dasar/ART.
- 2) Menetapkan Kebijakan Umum di bidang organisasi, manajemen dan usaha Koperasi.
- 3) Menyelenggarakan pemilihan, pengangkatan, pemberhentian, pengurus dan atau pengawas.
- 4) Menetapkan Rencana Kerja, Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi serta pengesahan Laporan Keuangan.
- 5) Mengesahkan Laporan Pertanggung-jawaban Pengurus dan Pengawas dalam melaksanakan tugasnya.
- 6) Menentukan pembagian Sisa Hasil Usaha.
- 7) Menetapkan keputusan penggabungan, peleburan, dana pembubaran Koperasi.



## 2. Dewan Pengawas

Tugas dari Dewan Pengawas yaitu:

- 1) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelolaan Koperasi.
- 2) Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya.
- 3) Merahasiakan hasil pengawasan terhadap pihak ketiga..

## 3. Dewan Pengurus

Tugas dari Dewan Pengurus:

- 1) Mengelola Koperasi dan usahanya.
- 2) Mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan rencana anggaran pendapatan dan belanja Koperasi.
- 3) Menyelenggarakan Rapat Anggota.
- 4) Mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas.
- 5) Menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris secara tertib.
- 6) Memelihara daftar buku anggota dan pengurus.

## 4. General Manager

Tugas dan Tanggung Jawab General Manager:

- 1) Mengelola koperasi dan kegiatan KSP. BAKTI HURIA
- 2) Bertanggung jawab terhadap kinerja KSP. BAKTI HURIA.
- 3) Memimpin Rapat Koordinasi, dan Evaluasi bulanan berkaitan dengan kinerja setiap Unit Kerja yang dipimpinnya.
- 4) Memberikan tugas, arahan dan bimbingan terhadap karyawan

berkaitan dengan masalah-masalah yang terjadi di lapangan

- 5) Membuat laporan secara periodik kepada/bagi pihak-pihak yang berkepentingan.
- 6) Memberikan bantuan sepenuhnya terhadap pelaksanaan audit intern dan ekstern.
- 7) Menjaga dan memastikan agar KSP. BAKTI HURIA yang dipimpinnya dapat mencapai target yang diberikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang mencakup pendanaan, pembiayaan, jasa, hasil usaha dan kualitas aktiva produktif.
- 8) Melakukan kegiatan pemupukan dana dan pemasaran pembiayaan.
- 9) Mengarahkan dan mendorong staffnya untuk memberikan layanan yang terbaik bagi seluruh anggota (nasabah) sesuai dengan sistim dan prosedur yang berlaku.
- 10) Mengembangkan kemampuan diri maupun staff yang dipimpinnya melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan yang terencana.

##### **5. Manager Operasional**

Tugas dan Tanggung Jawab Manager Operasional:

- 1) Membantu General Manajer membuat Program Kerja bidang Operasional KSP. Bakti Huria.
- 2) Merencanakan, membina, mengkoordinasikan, mengamankan dan mengarahkan kegiatan yang berhubungan dengan keuangan, administrasi, IT, dan Sumber daya manusia serta bagian Umum KSP. Bakti Huria.

- 3) Bertanggung jawab atas kelancaran dalam administrasi dan pengelolaan keuangan operasional KSP. Bakti Huria.
- 4) Bertanggung jawab atas kelancaran dalam administrasi pelaporan operasional KSP. Bakti Huria.
- 5) Bertanggung jawab bersama bagian lain yang terkait untuk menyiapkan rencana strategis organisasi atas dasar kondisi keuangan yang sedang berjalan.
- 6) Menyajikan laporan operasional KSP. Bakti Huria secara cepat, tepat dan akurat.
- 7) Mengkoordinir pembuatan perencanaan dan pengembangan SDM.
- 8) Mengkoordinir kepersonaliaan seperti cuti, lembur pengobatan, kelengkapan data karyawan.
- 9) Mengkoordinir pengadaan alat tulis kantor, barang percetakan, dan peralatan kantor lainnya.
- 10) Mengkoordinir pemeliharaan dan pengelolaan secara berkala terhadap aset-aset KSP Bakti Huria.

#### **6. Manager Bisnis**

Tugas dan Tanggung Jawab dari Manager Bisnis:

- 1) Membantu General manager membuat Program Kerja bidang bisnis KSP. Bakti Huria.
- 2) Merencanakan, membina, mengkoordinasikan, mengamankan dan mengarahkan kegiatan yang berhubungan dengan simpanan dan permodalan, kredit, dan KSP. Bakti Huria.
- 3) Mengevaluasi dan mengembangkan produk-produk simpanan

KSP. Bakti Huria.

- 4) Membantu General Manajer mengakses lembaga pembiayaan
- 5) Mengkoordinir pemenuhan kewajiban terhadap kreditur KSP. Bakti Huria.
- 6) Memberikan bantuan sepenuhnya terhadap pelaksanaan audit intern & ekstern dan pelurusan temuan audit maupun hasil evaluasi kepatuhan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 7) Menjaga dan memastikan agar target bisnis KSP. BAKTI HURIA tercapai baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang mencakup kredit, jasa, hasil usaha dan kualitas aktiva produkti
- 8) Melakukan review terhadap ketajaman dan kedalaman analisis kredit guna mengantisipasi resiko dengan menekankan kepada :
  - a) Validitas pemohon pembiayaan
  - b) Aspek legalitas anggota dan calon anggota
- 9) Kewajaran limit pembiayaan
- 10) Menetapkan kebijakan pengamanan, termasuk penetapan pra-syarat dan syarat pembiayaan.
- 11) Menyelenggarakan pengumpulan data/informasi mengenai perkembangan ekonomi, pembangunan dan dunia usaha setempat untuk dijadikan indikator pengembangan usaha.
- 12) Mengembangkan kemampuan diri maupun staff yang dipimpinya melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan yang terencana.

## 7. Manager Pengembangan Usaha

Tugas dan Tanggung Jawab dari Manager Pengembangan Usaha:

- 1) Membantu General Manajer membuat Program Kerja bidang Pengembangan Usaha KSP. Bakti Huria.
- 2) Merencanakan, membina, mengkoordinasikan, mengamankan dan mengarahkan kegiatan yang berhubungan dengan Pengembangan Usaha, Manajemen Risiko, dan Evaluasi Pengkajian KSP. Bakti Huria.
- 3) Mengevaluasi dan memonitoring proses SOP KSP. Bakti Huria.
- 4) Memberikan bantuan sepenuhnya terhadap pelaksanaan audit intern & ekstern dan pelurusan temuan audit maupun hasil evaluasi kepatuhan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 5) Memastikan bahwa prinsip kepatuhan telah dijalankan oleh seluruh tataran karyawan yang ada.
- 6) Menyelenggarakan pengumpulan data/informasi mengenai perkembangan ekonomi, pembangunan dan dunia usaha setempat untuk dijadikan indikator pengembangan usaha.
- 7) Mengembangkan kemampuan diri maupun staff yang dipimpinya melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan yang terencana.

## 8. Divisi IT dan Umum

Tugas dan Tanggung Jawab Divisi IT dan Umum:

- 1) Membuat Program Kerja bagi bidang yang dipimpinya.
- 2) Merencanakan, membina, mengkoordinasikan, mengamankan dan mengarahkan kegiatan yang berhubungan dengan sistem

dan prosedur administrasi kredit KSP. Bakti Huria.

- 3) Bertanggung jawab atas kelancaran dalam administrasi pelaporan operasional kredit KSP. Bakti Huria.
- 4) Mengkoordinir dan mengadministrasikan transaksi keuangan antara kantor pusat dan kantor cabang.
- 5) Bertanggung jawab bersama bagian lain yang terkait untuk menyiapkan rencana strategis organisasi atas dasar kondisi keuangan yang sedang berjalan.
- 6) Menyajikan laporan operasional kredit KSP. Bakti Huria secara cepat, tepat dan akurat.
- 7) Mengkoordinir pelaporan administrasi kredit dari kantor Cabang.
- 8) Menghitung kolektibilitas kredit dan menentukan jumlah Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif yang harus dibentuk.
- 9) Mengkoordinir penggunaan dan pengembangan program IT yang dimiliki oleh KSP. Bakti Huria.
- 10) Membuat Perencanaan dan menganalisa kebutuhan barang dan atau jasa.
- 11) Mengkoordinir dan atau melaksanakan pengadaan barang dan atau jasa.

## 9. Divisi SDM dan Keuangan

Tugas dan Tanggung Jawab Divisi SDM dan Keuangan:

- 1) Membuat Perencanaan dan menganalisa kebutuhan SDM
- 2) Mengurus Kepersonaliaan seperti pembayaran gaji, cuti, lembur, pengobatan, kelengkapan data karyawan, absensi karyawan, kesejahteraan

aan personalia (PT. Jamsostek).

- 3) Memastikan validitas data absensi karyawan dan melaporkan pada Manajer
- 4) Mengkoordinir penerimaan, penilaian, promosi dan mutasi karyawan
- 5) Bertanggung jawab atas pelaksanaan peraturan perusahaan.
- 6) Melakukan pemeliharaan dan pengelolaan secara berkala terhadap aset-asset KSP
- 7) Bekerjasama dengan akunting membuat laporan fixed asset KSP.
- 8) Mengkoordinir dan melaksanakan pembayaran terhadap pengguna infrastruktur KSP.
- 9) Membuat dan mengadministrasikan surat-menyurat kantor pusat baik internal maupun eksternal

#### **10. Divisi Funding**

Tugas dan wewenang Divisi Funding:

- 1) Membantu Manajer bisnis membuat Program Kerja bidang bisnis KSP. Bakti Huria khususnya simpanan dan permodalan.
- 2) Merencanakan, membina, mengkoordinasikan, mengamankan dan mengarahkan kegiatan yang berhubungan dengan simpanan dan permodalan KSP. Bakti Huria.
- 3) Mengevaluasi dan mengembangkan produk-produk simpanan KSP. Bakti Huria.
- 4) Membantu Manajer bisnis dan General Manajer mengakses lembaga pembiayaan.

- 5) Membuat analisa dan rekomendasi tentang tingkat suku bunga simpanan.
- 6) Menganalisa pesaing khusus produk simpanan.
- 7) Mengkoordinir pemenuhan kewajiban terhadap kreditur dan pemilik modal penyertaan KSP. Bakti Huria.
- 8) Memberikan bantuan sepenuhnya terhadap pelaksanaan audit intern & ekstern dan pelurusan temuan audit maupun hasil evaluasi kepatuhan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 9) Menjaga dan memastikan agar target simpanan dan permodalan KSP. BAKTI HURIA tercapai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
- 10) Melaksanakan pengumpulan dan analisa data/informasi mengenai perkembangan ekonomi, pembangunan dan dunia usaha setempat untuk dijadikan indikator pengembangan usaha.
- 11) Berkoordinasi dengan bagian keuangan untuk perhitungan RAK dan pemenuhan kewajiban kantor cabang
- 12) Berkoordinasi dengan bagian keuangan untuk membuat cash flow terutama yang berhubungan dengan kewajiban pembayaran simpanan dan pinjanaan.
- 13) Berkoordinasi dengan bagian administrasi untuk memastikan bahwa semua kewajiban administrasi kepada kreditur telah terpenuhi.



## 11. Divisi Kredit

Tugas dan tanggung jawab Divisi Kredit:

- 1) Bertanggung jawab terhadap kinerja perkreditan KSP. BAKTI HURIA.
- 2) Memberikan tugas, arahan dan bimbingan terhadap Branch Manager dan karyawannya berkaitan dengan masalah-masalah yang terjadi di lapangan.
- 3) Membuat laporan secara periodik kepada/bagi pihak-pihak yang berkepentingan.
- 4) Memberikan bantuan sepenuhnya terhadap pelaksanaan audit intern & ekstern dan pelurusan temuan audit maupun hasil evaluasi kepatuhan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 5) Menjaga dan memastikan agar target kredit. KSP. BAKTI HURIA tercapai baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang mencakup kredit, hasil usaha dan kualitas produktif.
- 6) Melakukan review terhadap ketajaman dan kedalaman analisis kredit guna mengantisipasi resiko dengan menekankan kepada:
  - a) Validitas permohonan pembiayaan
  - b) Aspek legalitas anggota dan calon anggota
  - c) Kewajaran limit pembiayaan
- 7) Memantau kualitas aktiva produktif dan mengupayakan kolektibilitas lancar minimal sama dengan target yang telah ditetapkan.

## 12. Divisi manajemen Resiko

Adapun tugas dan tanggung jawab Divisi Manajemen Resiko.

- 1) Bertanggung jawab terhadap kinerja monitoring perkreditan KSP. BAKTI HURIA.
- 2) Memberikan tugas, arahan dan bimbingan terhadap Branch Manager dan karyawannya berkaitan dengan penyelesaian kredit bermasalah.
- 3) Membuat laporan secara periodik kepada/bagi pihak pihak yang berkepentingan.
- 4) Memberikan bantuan sepenuhnya terhadap pelaksanaan audit intern ekstern dan pelurusan temuan audit maupun hasil evaluasi kepatuhan yang menjadi tanggung jawabnya.

## 13. Divisi Evaluasi dan Pengkajian

Tugas dan tanggung jawab Divisi Evaluasi dan Pengkajian.

- 1) Membuat laporan secara periodik kepada/bagi pihak pihak yang berkepentingan.
- 2) Memberikan bantuan sepenuhnya terhadap pelaksanaan audit intern ekstern dan pelurusan temuan audit maupun hasil evaluasi kepatuhan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 3) Menjaga dan memastikan agar target kredit KSP. BAKTI HURIA tercapai baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang mencakup kredit, hasil usaha dan kualitas aktiva produktif.
- 4) Mengusulkan kebijakan pengamanan, termasuk penetapan pra-syarat dan syarat penyelesaian kredit bermasalah.
- 5) Memantau kualitas aktiva produktif dan mengupayakan

kolektibilitas lancar minimal sama dengan target yang telah ditetapkan.

- 6) Melakukan review terhadap seluruh kredit bermasalah guna mengantisipasi resiko dengan menekankan kepada:
  - a) Validitas pemohon pembiayaan
  - b) Aspek legalitas anggota dan calon anggota
  - c) kewajaran penyelesaian kredit bermasalah

#### **14. Manager Cabang**

Tugas dan tanggung jawab Manager Cabang:

- 1) Memimpin Kantor Cabang serta menjalankan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Kantor Pusat.
- 2) Bertanggung jawab terhadap kinerja kantor cabang yang dipimpinnya.
- 3) Bertanggung jawab atas kelancaran tugas pekerjaan serta ketertiban administrasi di Cabang.
- 4) Memberikan tugas, arahan dan bimbingan terhadap karyawan berkaitan dengan masalah-masalah yang terjadi di lapangan.
- 5) Meneliti dan menganalisa permohonan kredit serta memberikan putusan sesuai dengan wewenang memutuskan kredit.
- 6) Mengawasi pengadministrasian kredit sejak dari permohonan kredit diterima sampai kredit dilunasi.
- 7) Melakukan pembinaan debitur baik secara pasif maupun secara aktif berupa kunjungan nasabah.
- 8) Membuat laporan secara periodik kepada/bagi pihak-pihak

yang berkepentingan.

- 9) Memberikan bantuan sepenuhnya terhadap pelaksanaan audit intern & ekstern dan pelurusan temuan audit maupun hasil evaluasi kepatuhan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 10) Menjaga dan memastikan agar target cabang baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang mencakup kredit, jasa, hasil usaha dan kualitas aktiva produktif.
- 11) Menetapkan kebijakan pengaman, termasuk penetapan prasyarat dan syarat pembiayaan.
- 12) Memantau kualitas aktiva produktif dan mengupayakan kolektibilitas lancar minimal sama dengan target yang telah ditetapkan.
- 13) Memonitor pelaksanaan tunggakan kewajiban anggota dan calon KSP Bakti Huria.
- 14) Melakukan pengawasan terhadap kondisi lingkungan dan keamanannya, baik secara langsung ataupun tidak langsung.
- 15) Memastikan bahwa prinsip kepatuhan telah dijalankan oleh seluruh tataran karyawan yang ada.
- 16) Menyelenggarakan pengumpulan data/informasi mengenai perkembangan ekonomi, pembangunan dan usaha setempat untuk dijadikan indikator pengembangan usaha.
- 17) Mengarahkan dan mendorong seluruh karyawan untuk senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik bagi anggota dan calon anggota KSP Bakti Huria dan meningkatkan produktifitas individu.

- 18) Memberikan bantuan sepenuhnya terhadap pelaksanaan audit intern ekstern.
- 19) Merencanakan pendidikan dan pelatihan karyawan dan mengusulkannya pada general manager dan SDM
- 20) Mengembangkan kemampuan diri maupun staff yang dipimpinya melalui program pelatihan dan pengembangan yang terencana.
- 21) Menegakkan disiplin dan meningkatkan dedikasi karyawan dengan memberikan tauladan yang baik dalam segala aspek pekerjaan.

#### **15. Admin**

Tugas dan tanggung jawab Admin:

- 1) Memperkenalkan dan memasarkan produk-produk simpanan, kredit dan jasa-jasa lah KSP. Bakti Huria
- 2) Membantu nasabah yang membutuhkan khususnya di bagian front office.
- 3) Melayani pembukuaan rekening tabungan dan atau deposito serta melakukan penata usahaan dokumren nasabah.
- 4) Mengadministrasikan surat-surat berharga meliputi Sertifikat Simpanan berjangka yang belum dipakai, materai dan Lainnya.
- 5) Menerima dan melakukan registrasi serta distribusi terhadap surat masuk dan surat keluar.
- 6) Mengkoordinir penggunaan brosur-brosur yang ada
- 7) Membuat laporan perkembangan produk tabungan dan

simpanan berjangka.

- 8) Membuat berita acara atas reject don atau pemusnahan surat-surat berharga.
- 9) Menyimpan dan mengkoordinir penggunaan stempel kantor cabang.
- 10) Terlaksananya proses transaksi yang efisien dan memuaskan pelanggan (customer)..
- 11) Membuat laporan transaksi harian yang telah dilakukan
- 12) Melakukan , pembayaran sesuai aturan yang telah [ditetapkan](#).
- 13) Menjaga inventaris/peralatan serta keamanan tempat kerjanya/counter teller, berikut keamanan uang tunai.
- 14) Menyerahkan pencairan pembiayaan di lapangan dengan limit sebagaimana yang telah diatur pada kebijakan KSP. BAKTI HURIA.
- 15) Menyetorkan uang/memindahkan uang dari kas kecil ke brankas dengan sepengetahuan Kepala Cabang.
- 16) Menghitung dan menyortir fisik uang tunai.
- 17) Menyimpan duplikat kunci brankas.
- 18) Menyimpan buku tabungan / simpanan KSP. Bakti Huria pada Bank dan atau koperasi.
- 19) Membuat jurnal, buku besar dan neraca saldo.
- 20) Melakukan perhitungan bagi hasil / bonus simpanan di setiap akhir bulan. .
- 21) Membuat laporan keuangan : neraca, laporan laba rugi, laporan arus kas dan analisa rasio keuangan.

- 22) Melaporkan absensi karyawan.
- 23) Mengurus kepersonaliaan seperti cuti, lembur, pengobatan, kelengkapan data karyawan.
- 24) Melakukan pengadaan alat tulis kantor, barang percelakan, dan peralatan kantor lainnya.
- 25) Melakukan pemeliharaan dan pengelolaan secara berkala terhadap aset-aset KSP. BAKTI HURIA.
- 26) Bekerjasama dengan akunting membuat laporan fixed asset KSP. BAKTI HURIA.
- 27) Melakukan pembayaran terhadap penggunaan infrastruktur KSP. BAKTI HURIA (listrik, telepon, dll).
- 28) Melaksanakan tugas-tugas khusus yang diberikan oleh Manajer Operasional dan Keuangan.
- 29) Melakukan penataan ruangan berdasarkan permintaan pengelola KSP. BAKTI HURIA.

#### **16. Accounting Officer (AO)**

Tugas dan tanggung jawab AO:

- 1) Membuat rencana kerja CMO/FMO Kantor cabang.
- 2) Menetapkan dan melaksanakan strategi pemasaran produk KSP. Bakti Huria guna mencapai tingkat volume/sasaran yang telah ditetapkan baik kredit, pendanaan, maupun jasa.
- 3) Menetapkan target kredit dan atau pengumpulan7 dana kepada masing-masing koordinator marketing dan collector
- 4) Mengkoordinir kegiatan penghimpunan dana, pemasaran dan penagihan kredit, pemasaran jasa-jasa untuk mencapai target

yang telah ditetapkan.

- 5) Menetapkan kebijakan pengamanan, termasuk penetapan prasyarat dan syarat kredit.
- 6) Melakukan pembinaan, baik terhadap bagian marketing dan collector maupun kepada nasabah KSP. Bakti Huria.
- 7) Memantau kualitas aktiva produktif dan mengupayakan kolektibilitas lancar minimal sama dengan target yang telah ditetapkan.
- 8) Memonitor pelaksanaan penagihan tunggakan kewajiban nasabah Bakti Mandiri.
- 9) Melakukan pengawasan terhadap kondisi lingkungan dan keamanannya, baik secara langsung ataupun tidak langsung.
- 10) Memastikan bahwa prinsip kepatutan telah dijalankan oleh seluruh tataran staff marketing dan collector kantor cabang
- 11) Mengkoordinir pelaksanaan pengumpulan data informasi mengenai perkembangan ekonomi, pembangunan dan dunia usaha setempat untuk dijadikan indikator pengembangan usaha.
- 12) Mengarahkan dan mendorong seluruh pegawai dan staffnya untuk senantiasa -, memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah KSP. Bakti Huria dan meningkatkan prod aktifitas individu.
- 13) Memberikan bantuan sepenuhnya terhadap pelaksanaan audit intern dan atau ekstern.



### 17. Credit/Funding Marketing Officer (CMO/FMO)

Tugas dan tanggung jawab CMO/FMO:

- 1) Memasarkan produk-produk KSP. Bakti Huria kepada masyarakat.
- 2) Menagih setoran kredit di lapangan.
- 3) Menerima setoran simpanan dari nasabah KSP. Bakti HURIA di lapangan.
- 4) Menampung keluhan-keluhan nasabah dan atau anggota di lapangan.
- 5) Mencatat semua anggota binaan.
- 6) Membuat laporan kondisi anggota penerima kredit KSP. Bakti Huria.
- 7) Membuat catatan harian tentang penerimaan dan pengeluaran uang.
- 8) Melakukan perhitungan secara benar dari seluruh setoran sebelum diserahkan pada teller.
- 9) Menjamin hasil yang optimal dalam proses penagihan, penyetoran dana dari anggota.
- 10) Membina hubungan baik dengan anggota penerima kredit.

### 18. Sekertaris

Tugas dan tanggung jawab Sekertaris:

- 1) Sebagai notulis dalam setiap rapat yang dipimpin General Manger.
- 2) Mengarsip surat masuk dan keluar KSP Bakti Huria.
- 3) Bersama Manager membuat progress report dan laporan

pertanggungjawab-an.

- 4) Mebuat bagan pengurus dan matriks kegiatan.
- 5) Menjaga nama baik KSP Bakti Huria.
- 6) Mencatat hasil-hasil kegiatan Manager.
- 7) Menjalankan standard administrasi.

### 19. Satuan Pengawas Internal

Tugas dan tanggung jawab Satuan Pengawas Internal:

- 1) Bertanggung jawab terhadap kinerja monitoring perkreditan KSP. BAKTI HURIA.
- 2) Memberikan tugas, arahan dan bimbingan terhadap Branch Manager dan karyawannya berkaitan dengan penyelesaian kredit bermasalah.
- 3) Membuat laporan secara periodik kepada/bagi pihak-pihak yang berkepentingan.
- 4) Memberikan bantuan sepenuhnya terhadap pelaksanaan audit intern-ekstern dan pelurusan temuan audit maupun hasil evaluasi kepatuhan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 5) Menjaga dan memastikan agar target kredit KSP. BAKTI HURIA tercapai baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang mencakup kredit, hasil usaha dan kualitas aktiva produktif.
- 6) Melakukan review terhadap seluruh kredit bermasalah guna mengantisipasi resiko dengan menekankan kepada.
  - a) Validitas pemohon pembiayaan.
  - b) Aspek legalitas anggota dan calon anggota.
  - c) Kewajaran penyelesaian kredit bermasalah.

- 7) Mengusulkan kebijakan pengamanan, termasuk penetapan pra-syarat dan syarat penyelesaian kredit bermasalah.
- 8) Memantau kualitas aktiva produktif dan mengupayakan kolektibilitas lancar minimal sama dengan target yang telah ditetapkan.

## 20. Control Unit

Tugas dan tanggung jawab Control Unit:

- 1) Melakukan pemeriksaan kredit baik secara pasif (berdasarkan dokumen yang ada) maupun aktif (kunjungan lapangan).
- 2) Melakukan pencocokan data kewajiban nasabah antara pencatatan kantor cabang dan pencatatan nasabah.
- 3) Memonitor pencapaian penagihan marketing dan collector.
- 4) Mengelola dan menyelesaikan kredit bermasalah.
- 5) Melakukan negosiasi dengan nasabah bermasalah dalam proses penyelesaian kredit bermasalah.
- 6) Mengambil alih jaminan atas nasabah yang bermasalah.
- 7) Mengkoordinir pelaksanaan penjualan jaminan yang telah dikuasai.
- 8) Memantau kualitas aktiva produktif dan mengupayakan kolektibilitas lancar minimal sama dengan target yang telah ditetapkan.
- 9) Menghimpun informasi nasabah terutama tentang produk kredit

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria kota Makassar, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari usia, jenis kelamin, status pernikahan dan tingkat pendidikan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

#### a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.1**  
**Frekuensi dan Presentase Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-26 Tahun	12	37.5	37.5	37.5
27-31 Tahun	10	31.3	31.3	68.8
32-36 Tahun	1	3.1	3.1	71.9
37-41 Tahun	6	18.8	18.8	90.6
> 41 Tahun	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, Juni 2019*

Berdasarkan tabel 4.1, responden dalam penelitian ini yang berumur antara 22-26 tahun yaitu sebanyak 12 orang responden (37,5%), kemudian yang berumur 27-31 tahun sebanyak 10 orang responden (31,3%), yang berumur 32-36 sebanyak 1 orang responden (3,1%), yang berumur 37-41 tahun sebanyak 6 orang responden (18,8%), dan yang berumur 41 tahun sebanyak 3 orang responden (9,4%). Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria di Kota Makassar dominan berada pada rentang umur antara 22-26 tahun yaitu sebanyak 12 orang (37,5%).

**b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Frekuensi dan Presentase Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	24	75.0	75.0	75.0
Valid Perempua d n	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, Juni 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa terjadi perbedaan yang berarti perihal jenis kelamin responden. Adapun responden memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang responden (75%) dari seluruh responden yang diteliti, sedangkan

yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang responden (25%) dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

**c. Karakteristik responden berdasarkan Status Pernikahan**

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang status pernikahan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Frekuensi dan Presentase Status Pernikahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menikah	21	65.6	65.6	65.6
Belum Menikah	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, Juni 2019*

Berdasarkan tabel 4.3, responden dalam penelitian ini yang sudah menikah sebanyak 21 orang (65,6%) sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 11 orang (34,4%). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria di Kota Makassar lebih dominan sudah berkeluarga (menikah) yaitu sebanyak 21 orang (65,6%).

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

**Terakhir**

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Frekuensi dan Presentase Tingkat Pendidikan**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	11	34.4	34.4	34.4
D3	3	9.4	9.4	43.8
S1	18	56.3	56.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, Juni 2019*

Berdasarkan data pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa dari 32 responden penelitian yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 11 orang responden (34,4%), sedangkan responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 3 orang responden (9,4%), sedangkan yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 18 orang responden (56,3%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria di Kota Makassar adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 18 orang (56,3%).

## 2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y), maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan

dengan pernyataan yang ada. Pernyataan variabel kompensasi (X) terdiri dari 6 item sedangkan kinerja karyawan sebanyak 4 item pernyataan. Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 1 \times 5 = 5$$

$$\text{Interval kelas} = (5-1)/5 = 0,8$$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat tinggi}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{Tinggi}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{Cukup tinggi}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{Rendah}$$

$$1,00 - 1,80 = \text{Sangat rendah}$$





**a. Kompensasi (X)**

Tanggapan responden tentang variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**

**Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi**

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban						Rata-Rata	Nilai rata-rata indikator
	SS	S	KS	TS	STS	Skor		
X <sub>1</sub> 1.1	9	23	0	0	0	137	4,28	4,31
X <sub>1</sub> 1.2	11	21	0	0	0	139	4,34	
X 1.1							4,31	
X <sub>1</sub> 2.1	10	22	0	0	0	138	4,31	4,29
X <sub>1</sub> 2.2	9	23	0	0	0	137	4,28	
X 1.2							4,29	
X <sub>1</sub> 3.1	13	19	0	0	0	141	4,40	4,32
X <sub>1</sub> 3.2	24	8	0	0	0	136	4,25	
X 1.3							4,32	
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>4,31</b>	

*Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, Juni 2019*

Berdasarkan data pada tabel 4.5, nilai skor rata-rata tanggapan responden terhadap 6 pernyataan atau 3 indikator yang berhubungan dengan kompensasi adalah 4,31. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berada pada kategori sangat tinggi.

## b. Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden tentang kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Variabel Kinerja Karyawan**

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS		
Pernyataan 1	6	26	0	0	0	134	4,18
Pernyataan 2	11	21	0	0	0	139	4,34
Pernyataan 3	9	23	0	0	0	137	4,15
Pernyataan 4	10	22	0	0	0	138	4,31
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>4,25</b>

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, Juni 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.6, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 4 pernyataan yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 4,25. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

## 3. Analisis Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item	Correlated item-total correlations ( $r_{\text{Hitung}}$ )	$r_{\text{Tabel}}$	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X)	P1	0,771	0,349	0,000	Valid
	P2	0,672	0,349	0,000	Valid
	P3	0,634	0,349	0,000	Valid
	P4	0,570	0,349	0,001	Valid
	P5	0,686	0,349	0,000	Valid
	P6	0,401	0,349	0,023	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,799	0,349	0,000	Valid
	P2	0,874	0,349	0,000	Valid
	P3	0,890	0,349	0,000	Valid
	P4	0,526	0,349	0,002	Valid

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, Juni 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.7, menunjukkan bahwa nilai dari  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel kompensasi dan kinerja karyawan dikatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai  $r$ . Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $r > 0,6$  yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila  $r < 0,6$  maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Untuk lebih jelasnya hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X)	0,678	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,806	0,60	Reliabel

Sumber: output SPSS 21.00

Berdasarkan data pada tabel 4.8, hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) bisa di uji selanjutnya atau seluruh variabel menunjukkan nilai yang *reliabel* yaitu di atas standar reliabilitas yakni 0,60.

#### 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diukur dengan menggunakan koefisien regresi. Metode ini menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis Parsial (t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>3.076</b>	2.988		1.029	.311
1 Kompensasi	<b>.549</b>	.115	.657	<b>4.776</b>	<b>.000</b>

Sumber: output SPSS 21.00

Dari hasil analisis regresi tersebut maka dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3,076 + 0,549 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,076 dapat diartikan apabila variabel kompensasi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan sebesar 3,076.
2. Nilai koefisien (b) pada variabel kompensasi bernilai positif yaitu sebesar 0,549, artinya setiap perubahan pada variabel kompensasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,549.

#### 5. Uji Hipotesis Parsial (t)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara parsial variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Maka pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada tabel 4.9, pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,776 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria di Kota Makassar.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menunjukkan berapa besar persentase variabel kompensasi menerangkan variasi variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.10**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.432	.413	1.12531

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS 21.00

Hasil pengujian koefisien determinasi model summary pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,432 atau 43,2%. Jadi dapat dikatakan bahwa 43,2% kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria di Kota Makassar dipengaruhi oleh Kompensasi. Sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = 3,076 + 0,549 X$ . Nilai konstanta (a) sebesar 3,076 dapat diartikan apabila variabel kompensasi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan sebesar 3,076. Nilai koefisien (b) pada variabel kompensasi bernilai positif yaitu sebesar

0,549, artinya setiap perubahan pada variabel kompensasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,549.

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huri Kota Makassar dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,432 atau 43,2%. Jadi dapat dikatakan bahwa 43,2% kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria di Kota Makassar dipengaruhi oleh kompensasi. Sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,776 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria di Kota Makassar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rani Sazwina dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Chandra Jakarta mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Chandra Jakarta sebesar 46,24% sedangkan sisanya 53,76% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian. Sedangkan menurut Badaruddin dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) unit pemasaran 1 Cabang Banda Aceh hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) unit pemasaran 1 Cabang Banda Aceh.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar. Berdasarkan hasil perhitungan uji t pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,776 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria di Kota Makassar.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Pimpinan Koperasi Bakti Huria masih perlu untuk terus mengikut sertakan karyawannya dalam pelatihan agar dapat meningkatkan pelayanan, sehingga dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Koperasi itu sendiri.
2. Untuk pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria disarankan perlu memperhatikan mengenai sistem pemberian kompensasi agar supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan keterampilan masing-masing

serta mampu menghasilkan produk/keuntungan sesuai dengan yang diharapkan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Barokah, Hera Rahmatin. 2016. *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar*. Vol.2, No.2 (2016).  
(online: <http://repository.unpas.ac.id/13824/1/>). Diakses pada 28 maret 2019
- Badaruddin. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran 1 Cabang Banda Aceh*. Vol.1. No.1 (2018).(online: <https://ojs.serambimekkah.ac.id>.Diakses pada 25 April 2019)
- Edrick. L. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia*. Agora Vol.3, No.2 (2015).  
(online:<https://www.neliti.com>. Diakses pada 25 April2019)
- Hamali, A.Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga. Jakarta: PT Buku Seru
- Kasmir,2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*,cetakan Keempat. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kaswan, 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai SDM*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mulyadi, 2016. *Pengantar Manajemen*. Bogor: In Media
- Rani. S. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta)*. Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Vol.2. No.1 (online: <http://repositiri.usu.ac.id>. Diakses pada 30 maret 2019)
- Rasid. 2017. *In influence Of Compensation On Job Performance Among Employees In Malaysia. Malaysia*. Faculty of Business Managemen UiTM Jengka, Pahang. Vol.5, No.2 (2017)  
(online: <https://www.researchgate.net/publication/306034098>. Diakses pada 25 april 2019)
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif danR&n*. Bandung: Alfabeta

Subagyo, A. 2014. *Manajemen Koperasi Simpan Pinjam*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Sule, E.T. dan Saefullah, K. 2018. *Pengantar Manajemen, cetakan Kedua*. Depok: Prenadamedia Group

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, edisi ke-lima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Widodo, Joko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar



**LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara(i)

Karyawan KSP Bakti Huria kota Makassar

Di tempat

Dengan Hormat,

Saya atas nama Indah Sry Wahyuni Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar , sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul:

**“ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar ”**

Untuk menyelesaikan penelitian ini, maka diharapkan kiranya

Bapak/Ibu/Saudara (i) sebagai responden dan informan agar berkenan dapat memberikan jawaban yang obyektif terhadap semua pertanyaan yang ada dalam koesioner penelitian. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara (i). Jawaban-jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini.

Atas kesediaan dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara(i) diucapkan terima kasih.

Makassar, Mei 2019

Peneliti

Indah Sry Wahyuni

## KUESIONER PENELITIAN

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama : \_\_\_\_\_

Usia : \_\_\_\_\_ Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan

Status Pernikahan : Menikah  Belum Menikah

Tingkat Pendidikan : SMA  D3  S1  S2

Alamat : \_\_\_\_\_

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah Identitas Bapak/Ibu/Saudara-i yang telah disediakan.
2. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan dan seluruh alternatif jawaban yang telah disediakan.
3. Berilah tanda centang (  ) pada kotak alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara-i.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

SST = Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Kompensasi ( X )

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>X1.1</b>	<b>Upah dan Gaji</b>					
1.	Upah di luar jam kerja yang diberikan kepada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar sudah memuaskan					
2.	Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan beban kerja					
<b>X1.2</b>	<b>Insentif</b>					
3.	Insentif yang diterima karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar sudah sesuai dengan hasil kerja					
4.	Koperasi sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan					
<b>X1.3</b>	<b>Fasilitas Kerja</b>					
5.	Koperasi menyediakan kendaraan dinas untuk memudahkan karyawan dalam melakukan tinjauan					
6.	Koperasi menyediakan fasilitas komputer untuk membatu pekerjaan karyawan					

## 2. Variabel Kinerja ( Y )

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Y1.1</b>	<b>Kualitas Kerja</b>					
1.	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
<b>Y1.2</b>	<b>Kuantitas Kerja</b>					
2.	Karyawan mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar					
<b>Y1.3</b>	<b>Pelaksanaan Tugas</b>					
3.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari bertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan					
<b>Y1.4</b>	<b>Tanggung Jawab</b>					
4.	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai					

**Terima Kasih ....**



**LAMPIRAN 2. DATA TABULASI KOESIONER TENTANG KOMPENSASI DAN  
KINERJA KARYAWAN**

Respon- den	Variabel Kompensasi (X)						Total
	Upah/Gaji		Insentif		Fasilitas		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	4	4	4	4	5	25
2	5	5	4	5	5	4	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	4	5	5	29
6	4	5	5	4	5	4	27
7	4	4	5	4	4	5	26
8	4	4	4	5	4	4	25
9	4	5	4	4	4	5	26
10	5	5	4	5	5	4	28
11	4	4	4	4	5	5	26
12	5	4	4	4	4	4	25
13	4	5	5	5	5	5	29
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	4	29
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	4	4	5	4	4	26
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	5	5	5	5	5	29
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	5	5	4	4	4	26
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	4	4	5	5	4	27
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	5	5	4	5	28
27	4	5	4	4	5	4	26
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	4	4	5	4	27
30	4	4	5	4	4	4	25
31	4	4	5	4	4	4	25
32	4	4	4	4	5	4	25
<b>Skor</b>	<b>137</b>	<b>139</b>	<b>138</b>	<b>137</b>	<b>141</b>	<b>136</b>	<b>828</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>4,28</b>	<b>4,34</b>	<b>4,31</b>	<b>4,28</b>	<b>4,40</b>	<b>4,25</b>	<b>4,31</b>

Respon den	Kinerja Karyawan (Y)				
	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Palaksanaan Tugas	Tanggung Jawab	Total
	P1	P2	P3	P4	
1	5	4	4	5	18
2	4	5	5	4	18
3	4	4	4	5	17
4	4	4	5	4	17
5	4	5	4	4	17
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	5	5	18
9	4	4	4	4	16
10	4	5	4	4	17
11	4	4	4	4	16
12	4	5	4	4	17
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	5	5	5	4	19
16	4	4	4	4	16
17	5	5	5	5	20
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	5	17
20	5	5	4	5	19
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	5	17
24	5	5	5	4	19
25	4	4	5	4	17
26	4	5	5	5	19
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	5	17
29	5	5	4	4	18
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	4	5	5	5	19
<b>Skor</b>	<b>134</b>	<b>139</b>	<b>137</b>	<b>138</b>	<b>548</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>4,18</b>	<b>4,34</b>	<b>4,15</b>	<b>4,31</b>	<b>4,25</b>

### LAMPIRAN 3. IDENTITAS RESPONDEN PENELITIAN

FREQUENCIES VARIABLES=USIA JENIS\_KELAMIN STATUS\_PERNIKAHAN  
TINGKAT\_PENDIDIKAN  
/ORDER=ANALYSIS.

#### Frequencies

[DataSet1] D:\PROPOSAL & SKRIPSI\UNISMUH\EKONOMI\INDAH\Identitas  
Responden.sav

		Statistics			
		Usia	Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Tingkat Pendidikan
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0

#### Frequency Table

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-26 Tahun	12	37.5	37.5	37.5
	27-31 Tahun	10	31.3	31.3	68.8
	32-36 Tahun	1	3.1	3.1	71.9
	37-41 Tahun	6	18.8	18.8	90.6
	> 41 Tahun	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

#### Jenis Kelamin

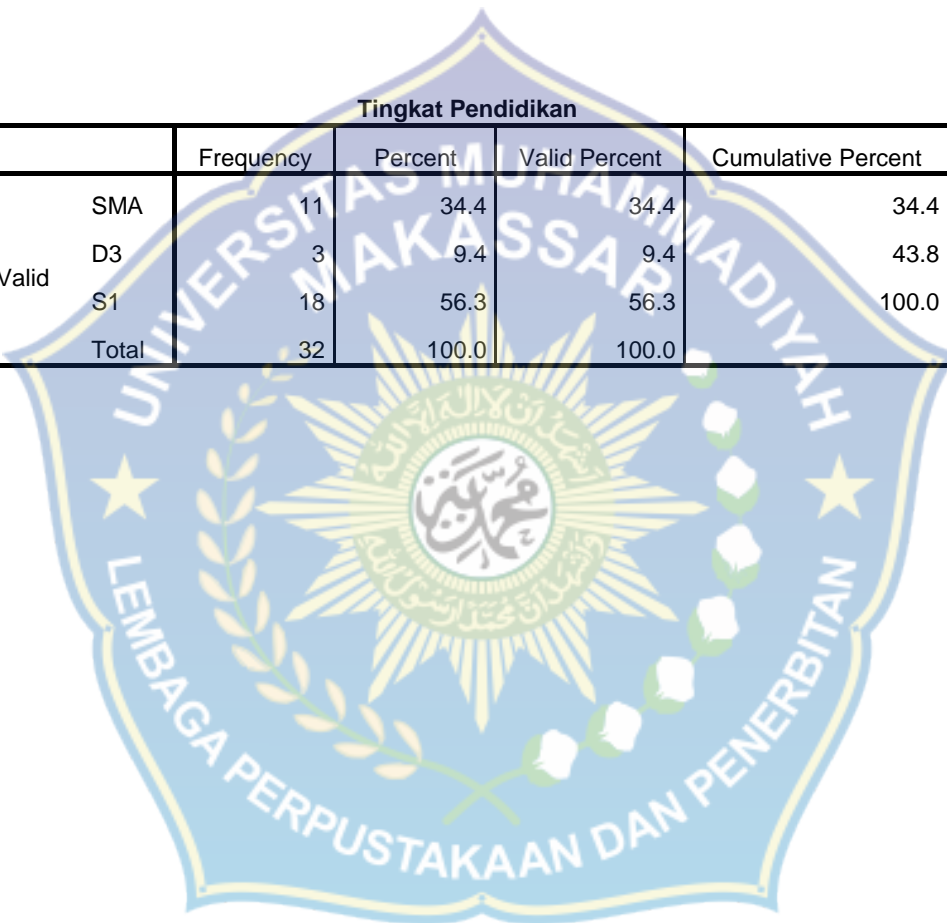
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	75.0	75.0	75.0
	Perempuan	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Status Pernikahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	21	65.6	65.6	65.6
Valid Belum Menikah	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	11	34.4	34.4	34.4
Valid D3	3	9.4	9.4	43.8
Valid S1	18	56.3	56.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	



#### LAMPIRAN 4. DESKRIPSI STATISTIK VARIABEL PENELITIAN

```
FREQUENCIES VARIABLES=Y
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN
MEDIAN MODE SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

### Frequencies

[DataSet1] D:\PROPOSAL & SKRIPSI\UNISMUH\EKONOMI\INDAH\Deskripsi Variabel Penelitian.sav

#### Statistics

Kinerja

N	Valid	32
	Missing	0
Mean		17.13
Std. Error of Mean		.214
Median		17.00
Mode		16
Std. Deviation		1.212
Variance		1.468
Range		4
Minimum		16
Maximum		20
Sum		548

#### Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
16	13	40.6	40.6	40.6
17	9	28.1	28.1	68.8
18	4	12.5	12.5	81.3
19	5	15.6	15.6	96.9
20	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=X
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN
MEDIAN MODE SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

## Frequencies

[DataSet1] D:\PROPOSAL & SKRIPSI\UNISMUH\EKONOMI\INDAH\Deskripsi Variabel Penelitian.sav

### Statistics

Kompensasi

N	Valid	32
	Missing	0
Mean		25.88
Std. Error of Mean		.307
Median		25.50
Mode		24
Std. Deviation		1.737
Variance		3.016
Range		5
Minimum		24
Maximum		29
Sum		828

### Kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
24	9	28.1	28.1	28.1
25	7	21.9	21.9	50.0
26	6	18.8	18.8	68.8
Valid 27	3	9.4	9.4	78.1
28	3	9.4	9.4	87.5
29	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 5. DESKRIPSI KATEGORI JAWABAN RESPONDEN

### 1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4  
/ORDER=ANALYSIS.

#### Frequencies

[DataSet1] D:\PROPOSAL &SKRIPSI\UNISMUH\EKONOMI\INDAH\Kategorisasi Jawaban Responden (Dependen).sav

#### Statistics

		Per_1	Per_2	Per_3	Per_4
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0

#### Frequency Table

##### Per\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	81.3	81.3	81.3
	SS	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

##### Per\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	65.6	65.6	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

##### Per\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	71.9	71.9	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Per\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	22	68.8	68.8	68.8
SS	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

## 2. Variabel Kompensasi (X)

FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6  
/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

[DataSet1] D:\PROPOSAL &SKRIPSI\UNISMUH\EKONOMI\INDAH\Kategorisasi Jawaban Responden (Independen).sav

**Statistics**

		Per_1	Per_2	Per_3	Per_4	Per_5	Per_6
N	Valid	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

**Per\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	23	71.9	71.9	71.9
SS	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Per\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	21	65.6	65.6	65.6
SS	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	



**Per\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	22	68.8	68.8	68.8
Valid SS	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Per\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	23	71.9	71.9	71.9
Valid SS	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Per\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	19	59.4	59.4	59.4
Valid SS	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Per\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	24	75.0	75.0	75.0
Valid SS	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 6. UJI VALIDASI DAN REABILITAS INSTRUMEN

### 1. Kinerja Karyawan (Y)

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations

[DataSet1] D:\PROPOSAL & SKRIPSI\UNISMUH\EKONOMI\INDAH\Uji Validasi dan Reabilitas (Dependen).sav

		P1	P2	P3	P4	TOTAL_Y
P1	Pearson Correlation	1	.718**	.584**	.169	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.356	.000
	N	32	32	32	32	32
P2	Pearson Correlation	.718**	1	.864**	.133	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.469	.000
	N	32	32	32	32	32
P3	Pearson Correlation	.584**	.864**	1	.307	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.087	.000
	N	32	32	32	32	32
P4	Pearson Correlation	.169	.133	.307	1	.526**
	Sig. (2-tailed)	.356	.469	.087		.002
	N	32	32	32	32	32
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.799**	.874**	.890**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	
	N	32	32	32	32	32

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 TOTAL_Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

[DataSet1] D:\PROPOSAL & SKRIPSI\UNISMUH\EKONOMI\INDAH\Uji Validasi dan Reabilitas (Dependen).sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	4

## 2. Kompensasi (X)

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TOTAL_X
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

[DataSet1] D:\PROPOSAL & SKRIPSI\UNISMUH\EKONOMI\INDAH\Uji validasi dan Reabilitas (Independen).sav

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL_X
P1	Pearson Correlation	1	.342	.342	.701**	.389*	.149	.771**
	Sig. (2-tailed)		.055	.055	.000	.028	.415	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
P2	Pearson Correlation	.342	1	.446*	.080	.648**	-.017	.672**
	Sig. (2-tailed)	.055		.011	.664	.000	.926	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
P3	Pearson Correlation	.342	.446*	1	.080	.222	.255	.634**
	Sig. (2-tailed)	.055	.011		.664	.222	.159	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32

	N	32	32	32	32	32	32	32
P4	Pearson Correlation	.701**	.080	.080	1	.273	.035	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.664	.664		.131	.850	.001
P5	N	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.389*	.648**	.222	.273	1	.035	.686**
P6	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.222	.131		.850	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL_X	Pearson Correlation	.149	-.017	.255	.035	.035	1	.401*
	Sig. (2-tailed)	.415	.926	.159	.850	.850		.023
TOTAL_X	N	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.771**	.672**	.634**	.570**	.686**	.401*	1
TOTAL_X	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.023	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

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

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

### Reliability

[DataSet1] D:\PROPOSAL & SKRIPSI\UNISMUH\EKONOMI\INDAH\Uji validasi dan Reabilitas (Independen).sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	6

## LAMPIRAN 7. UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X
  /RESIDUALS DURBIN.

```

### Regression

[DataSet1] D:\PROPOSAL & SKRIPSI\UNISMUH\EKONOMI\INDAH\Uji Regresi Linear Sederhana.sav

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	17.3125	1.46876	32
Kompensasi	25.9375	1.75862	32

#### Correlations

		Kinerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.657
	Kompensasi	.657	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Kompensasi	.000	.
N	Kinerja	32	32
	Kompensasi	32	32

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 <sup>a</sup>	.432	.413	1.12531	2.559

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.076	2.988		1.029	.311		
	Kompensasi	.549	.115	.657	4.776	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Kompensasi
1	1	1.998	1.000	.00	.00
	2	.002	30.003	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.2490	19.5424	17.3125	.96529	32
Residual	-2.44459	1.65319	.00000	1.10701	32
Std. Predicted Value	-1.102	2.310	.000	1.000	32
Std. Residual	-2.172	1.469	.000	.984	32

a. Dependent Variable: Kinerja

### LAMPIRAN 8. UJI HIPOTESIS (PARSIAL)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.076	2.988		1.029	.311
Kompensasi	.549	.115	.657	4.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### LAMPIRAN 9. UJI KOFESIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.432	.413	1.12531

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

## RIWAYAT HIDUP



**INDAH SRY WAHYUNI**, lahir di Enrekang, Kecamatan Enrekang, Kabupaten Enrekang Provinsi Sulawesi Selatan Pada Tanggal 04 Oktober 1997. Anak pertama dari 4 bersaudara, anak dari pasangan Husran Dullah dan Fatmawati.

Penulis memulai dan menyelesaikan pendidikan sekolah dasar (SD) pada tahun 2009 di SD Negeri 61 Lekkong, setelah tamat dari Sekolah Dasar penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Enrekang dan tamat pada tahun 2012. Kemudian setelah tamat penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Enrekang dan tamat pada tahun 2015. Setelah tamat dari pendidikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.

