

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARKHAN
JAYA MAKMUR DI KOTA PANGKEP**

SKRIPSI

**OLEH
INAS FAUZIAH
105720526615**



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

2019

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ARKHAN JAYA
MAKMUR DI KOTA PANGKEP**



SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi*

INAS FAUZIAH

105720526615

**Program Studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2019



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 Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep

Nama Mahasiswa : INAS FAUZIAH

NIM : 10572 05266 15

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

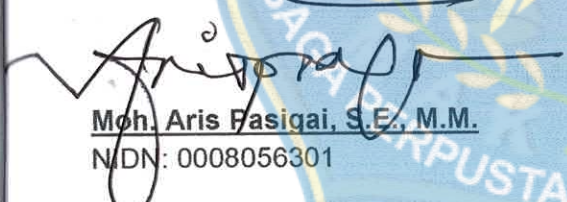
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Selasa tanggal 22 Oktober 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.


Makassar, 22 Oktober 2019

Menyetujui :

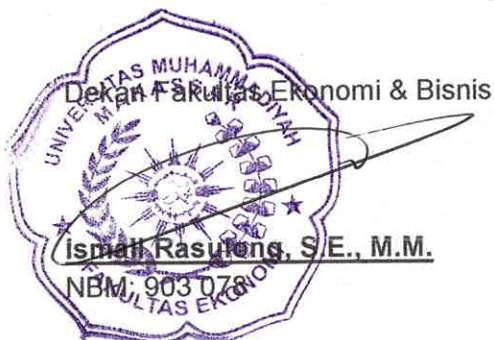
Pembimbing I

Pembimbing II

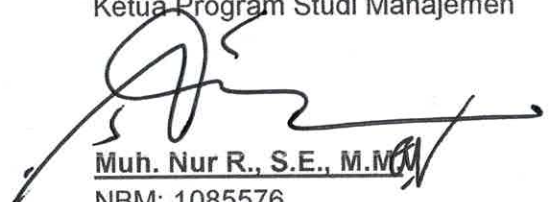

Moh. Aris Fasiqai, S.E., M.M.
NIDN: 0008056301


Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NIDN: 0927078201

Mengetahui



Ketua Program Studi Manajemen


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 **INAS FAUZIAH**, NIM: **10572 05266 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0014/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 22 Shafar 1441 H/ 22 Oktober 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Shafar 1441 H
22 Oktober 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. Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.

2. Aulia, S.IP., M.M.

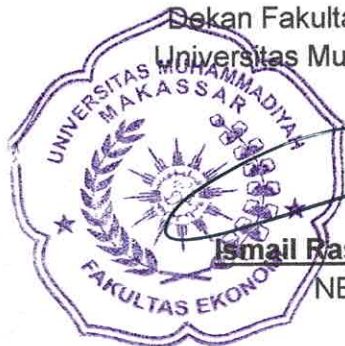
3. Drs. Sanusi A.M., S.E., M.Si.

4. Asri Jaya, S.E., M.M.

(Handwritten signatures and names of the examination committee members)

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M.

NBM: 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 : INAS FAUZIAH

Stambuk : 10572 05266 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep**

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, 22 Oktober 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Inas Fauziah

NIM: 10572 05266 15

Diketahui Oleh :



Dekan Fakultas Ekonomi

Ismat Rasulong, S.E., M.M.
NBM 903078

Ketua Program Studi Manajemen

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

HALAMAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jadikanlah sabar sebagai penolongmu, Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu'

(Q.S Al-Baqarah : 45)

"Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi."

(Ernest Newman)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Kepada:

1. Ayah dan ibuku tersayang yang selalu memberikan semangat, dukungan serta doa dan nasehat tanpa mengenal lelah.
2. Saudara tersayang yang selalu mendukungku selama ini.
3. Sahabat seperjuanganku yang selalu setia memberikan saran dan saling mendukung dalam susah dan senang.
4. Teman-teman Manajemen Angkatan 2015
5. Almamaterku tercinta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

AssalamuAlaikumWr.Wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akhan Jaya Makmur di Kota Pangkep”

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis bapak Amirullah dan ibu Harmiah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudaraku Fahrul Akbar 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. Begitupula 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., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM., selaku pembimbing I yang senangtiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat di selesaikan.
5. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyususunan skripsi hingga ujian skripsi.
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. Para staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulisan.
9. Dan teruntuk sahabat-sahabat saya Marlia Abdullah, Ajrina Hazirah Salim, dan Mirnawati yang selalu menyemangati, memberi dukungan dan

membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Beserta teman-teman kelas saya yang saya cintai.

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

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

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

Billahi fisabilil Haq fastabiqul khairat, wassalamualaikum Wr. Wb

Makassar, Agustus 2019

Penulis

ABSTRAK

INAS FAUZIAH, Tahun 2019, Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Moh. Aris Pasigai dan Pembimbing II Ismail Rasulong.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, yang artinya data yang diperoleh langsung dari responden. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus/teknik sampling jenuh dimana semua anggota dijadikan sampel, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep yang berjumlah 40 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tehnik observasi dan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan tehnik uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil regresi linear sederhana yang menunjukkan persamaan $Y = 11,764 + 0,413 X$. Dan berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2.944$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2.02269$, dari hasil perhitungan yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil hipotesis dapat diterima.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

INAS FAUZIAH, 2019, *The Effect of Financial Compensation on Employee Performance at PT. Arkhan Jaya Makmur in Pangkep City*, Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Moh. Aris Pasigai And Advisor II Ismail Rasulong.

This study aims to determine the effect of financial compensation on employee performance at PT. Arkhan Jaya Makmur in Pangkep City. This research uses quantitative research methods. The type of data used in this study is the type of primary data, which means the data obtained directly from respondents. The sampling is done by census / saturation sampling technique where all members are sampled, then the number of samples in this study are all employees of PT. Arkhan Jaya Makmur in the City of Pangkep totaling 40 employees. Data collection was carried out using observation and questionnaire techniques. Data analysis was performed with validity testing techniques, reliability testing and simple linear regression analysis.

Based on the results of the study, obtained simple linear regression results that show the equation $Y = 11.764 + 0.413 X$. And based on the results of statistical tests show that the t -count = 2.944 is greater than t -table = 2.02269, from the calculation results obtained it is known that the financial compensation variable has an influence significant positive on employee performance and the results of the hypothesis can be accepted.

Keywords: Financial Compensation, Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1

B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Kompensasi.....	6
1. Pengertian Kompensasi.....	6
2. Tujuan Kompensasi.....	7
3. Kompensasi Finansial.....	9
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	12
B. Kinerja Karyawan.....	13
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2. Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan.....	14
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
C. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.....	16
D. Tinjauan Empiris.....	18
E. Kerangka Pikir.....	20
F. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
C. Definisi Operasional Variabel.....	23
D. Populasi dan Sampel.....	24

E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Metode Analisis Data.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
A. Gambaran Umum Perusahaan	28
1. Sejarah Perusahaan Marmer PT. Arkhan Jaya Makmur	28
2. Visi dan Misi PT. Arkhan Jaya Makmur	29
3. Struktur Organisasi	30
B. Hasil Penelitian.....	31
1. Karakteristik Responden	31
2. Deskripsi Variabel	35
3. Uji Instrumen Data	40
4. Analisis Regresi Linear Sederhana	42
5. Uji t (Parsial)	44
C. Pembahasan	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	47
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	49

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	33
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	34
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	35
Tabel 4.5. Deskripsi Tanggapan Responden Kompensasi Finansial.....	36
Tabel 4.6. Deskripsi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Atas Kompensasi Finansial.....	40
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Atas Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.10. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	43
Tabel 4.11. Hasil Uji t (Parsial).....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Arkhan Jaya Makmur.....	30



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabel Penelitian Terdahulu	52
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	59
Lampiran 3. Daftar Jawaban Kuesioner	63
Lampiran 4. Hasil Olah Data SPSS	65
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas	70
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Lampiran 7. Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Menurut Handoko (2014: 155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun pemilik perusahaan, hal tersebut dikarenakan dengan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan bagi seorang karyawan merupakan sumber penghasilan dalam rangka mencukupi kebutuhan mereka. Pada sisi yang lain melalui kebijakan kompensasi perusahaan akan mendapatkan atau memperoleh manfaat secara maksimal atas pemanfaatan sumber daya manusia yang mereka miliki. Bagi perusahaan kompensasi merupakan faktor utama dalam sistem kepegawaian yang telah ditetapkan. Apabila kompensasi diberikan secara benar kepada karyawan maka akan memberikan dampak

atas terciptanya kepuasan yang pada akhirnya para karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

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

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, akan tetapi kinerja karyawan akan menjelma jadi masalah nasional sejak puluhan tahun. Peningkatan produktivitas kinerja karyawan merupakan tanggung jawab setiap kantor. Melalui para pimpinan, instansi ini berusaha sekuat tenaga dan berbagai cara dilakukan untuk memaksimalkan potensi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

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

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

Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dalam hal ini juga diatur oleh UU. No. 13/2013 tentang ketenaga kerjaan "bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah atau rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep yaitu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu marmer memberikan kompensasi kepada karyawannya berdasarkan peraturan yang telah disepakati bersama. Kompensasi yang dimaksud di PT. Arkhan Jaya Makmur yaitu mengenai gaji pokok seperti besaran gaji pokok, kenaikan gaji pokok diantaranya kenaikan gaji pokok berskala dan kenaikan gaji secara umum. PT. Arkhan Jaya Makmur telah melakukan penyesuaian komposisi gaji pokok dan tunjangan tetap secara bertahap sampai mencapai komposisi komponen upah yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dengan memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan. Dengan adanya pelaksanaan pemberian kompensasi secara berskala adalah salah satu cara yang dapat dilakukan

dalam membantu meningkatkan penilaian prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis berupaya melihat sebagaimana meningkatkan kompensasi dan pengelolaan tenaga kerja yang dapat mendukung operasional pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep, dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arkhan Jaya Makmur Di Kota Pangkep”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur Di Kota Pangkep?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur Di Kota Pangkep.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis, perusahaan dan juga bagi akademik yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan kemampuan penulis dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama proses kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan atau tolak ukur bagi perusahaan untuk mengelola karyawan terutama dalam pemberian kompensasi menjadi lebih tepat.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pengujian atau bahan perbandingan antara teori-teori yang di dapat dibangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi dilapangan apakah kategorinya itu kuat, lemah atau tidak sama sekali.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterima karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Dalam prakteknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017: 119), "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu

menarik dan memperthankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Nawawi (2011: 314), “Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Marwansyah (2016: 269), “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan ketiga pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung sebagai imbalan jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

2. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Menurut S.P Hasibuan (2014:121) tujuan pemberian kompensasi, meliputi:

a. Ikatan Kerja Sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan pegawai.

b. Kepuasan Kerja

Balas jasa memungkinkan pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Pegawai

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Pemberian atas balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin pegawai semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Kompensasi Finansial

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 86), kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

a. Kompensasi finansial langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

1) Upah

Menurut Rivai Veithzal (2013:351) Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2) Gaji

Menurut Soemarso (2014:288), Istilah gaji biasanya digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang digunakan untuk pembayaran

kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan. Pada umumnya jumlah gaji ditetapkan secara bulanan atau tahunan. Imbalan yang diberikan kepada buruh-buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik biasanya disebut upah. Pada umumnya jumlah upah ditetapkan secara harian berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Perusahaan harus menaati pembayaran upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

3) Insentif

Menurut Mangkunegara (2011:89), Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

4) Bonus

Menurut Simamora (2012:522), "Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja. Bonus boleh didasarkan pada pencapaian sasaran obyektif atau subyektif."

Dengan demikian bonus tidak hanya membantu perusahaan dalam mengendalikan biaya-biaya pengeluaran, tetapi dapat mengupayakan kenaikan pendapatan dan kenaikan kepuasan kerja karyawan, sehingga sikap loyal karyawan semakin baik, gairah kerja meningkat, absensi dan turnover karyawan menurun.

- b. Kompensasi finansial tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan

pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

Tujuan dari tunjangan adalah untuk mengurangi kehendak orang yang ingin meninggalkan perusahaan, menambah daya tarik rekrutmen, meningkatkan moral atau motivasi, dan menambah rasa aman bagi karyawan.

Menurut Herman (2013:167), macam-macam tunjangan bagi karyawan dapat berupa:

1) Tunjangan keselamatan

Tunjangan keselamatan dapat berupa asuransi kecelakaan, asuransi kematian, asuransi kesehatan, dana pensiun, tunjangan kredit rumah dan sebagainya.

2) Tunjangan pada waktu tidak bekerja

Tunjangan pada waktu tidak bekerja seperti dukungan uang untuk liburan, dalam keadaan hamil, cuti hamil, cuti melahirkan, tugas-tugas negara dan lain-lain.

3) Bonus hadiah

Bonus hadiah seperti hadiah lebaran, natal dan tahun baru, hadiah ulang tahun, bonus keuntungan perusahaan dan lain-lain.

4) Program pelayanan karyawan

Program pelayanan karyawan seperti tim olahraga, beasiswa, pinjaman khusus, berlangganan majalah, rekreasi bersama dan liburan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Menurut Notoatmodjo (2009: 144-145), faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Produktivitas

Perusahaan apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

b. Keuntungan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*)

c. Kesediaan untuk membayar

Kesediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

d. Permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

e. Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang pemburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran yaitu visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Edison (2016), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2016), Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Seorang karyawan telah resmi menjadi karyawan pada suatu instansi apakah pemerintah maupun memperlihatkan keterampilan apa yang perlu ditonjolkan atau karyawan 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 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.

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

2. Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program, pengenalan, atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif antara pemilik dan karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson (2012), penilaian kinerja adalah proses evaluasi mengenai seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan

kemudian mengomunikasikannya dengan karyawan. Dan menurut Mangkunegara (2013), penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja yang dilakukan organisasi terhadap karyawan, penilaian kinerja dilakukan agar organisasi dan karyawan itu sendiri mengetahui standar kinerja yang mereka miliki. Apabila standar tersebut telah diketahui, maka organisasi dapat menyiapkan rencana-rencana tertentu untuk mempertahankan ataupun meningkatkan standar kinerja yang dimiliki oleh karyawan mereka.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan

organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

C. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan

tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi, dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan dan lingkungan pekerjaan.

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun non finansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.



D. Tinjauan Empiris

Syardiansah dan Hari Susanto (2018) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mapoli Raya di Kecamatan Seruway. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian menggunakan data primer yang bersumber dari kuesioner yang disebarakan pada 96 responden. metode analisis data yang digunakan adalah persamaan regresi linier sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian diperoleh $Y = 3,648 + 0,822X$, konstanta menunjukkan bahwa kinerja bernilai positif sebesar 3,648 pada saat kompensasi bernilai nol. Koefisien regresi sebesar 0,822 artinya kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji t diperoleh $t_{sig} < \alpha 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,548 atau 54,8% variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mapoli Raya dan sebesar 0,452 atau 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Shinta Wahyu Hati dan Indira Brahmana (2016) dengan penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Citra Buana Prakarsa. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} = 2.273$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 1.67356$ atau nilai $sig\ t = 0.031$ yang lebih kecil dari Sama halnya dengan kompensasi langsung, terdapat juga pengaruh langsung yang signifikan.

Usman Fauzi (2014) dengan penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Asosiatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda, sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh yang dominan diketahui variabel X1 (Kompensasi Finansial) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.

Angga Putra Samudra, dkk (2014) dengan penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y). Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji F. Signifikansi F atau sig sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05. Kompensasi finansial (X) sebagai variabel bebas memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) sebagai variabel terikat dengan nilai R Square sebesar 56,2%. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial, kompensasi finansial langsung (X1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y).

Ririvega Kasenda (2012) dengan penelitian berjudul Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverges Company Manado. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverges

Company Manado. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.

E. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan dasar pemikiran peneliti untuk dikomunikasikan dengan orang lain. Sehingga hasilnya dapat dimengerti oleh orang lain maupun peneliti yang lainnya. Kerangka konsep yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independent dan dependent.

Maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut ini:



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

Dari kerangka konsep diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah kompensasi finansial terdiri dari dimensi upah, gaji, insentif dan bonus. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep

F. Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah pokok dari tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

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

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

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

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Arkhan Jaya Makmur yang berada di wilayah Kelurahan Kalabbirang-Bontoa, Kecamatan Minasatene, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan pada bulan Juli sampai Agustus 2019.

C. Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2017:61), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent dan variabel dependent.

1. Kompensasi Finansial (Variabel Independent)

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

Kompensasi finansial didefinisikan sebagai suatu bentuk imbalan berupa uang dan layak diterima oleh karyawan.

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Bonus

2. Kinerja karyawan (Variabel Dependent)

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

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

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketetapan Waktu

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:119), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di kota Pangkep berjumlah 40 orang karyawan

2. Sampel

Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus. Pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2017: 120) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin

membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jadi berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep yang berjumlah 40 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mempermudah penulis dalam memperoleh data yang valid dan reliable. Dalam penelitian ini teknik dan pengumpulan data yang dilakukan sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017:192) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Angket yang digunakan adalah pilihan ganda dimana setiap soal disediakan lima (5) jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|-------|
| a. Sangat Setuju | = SS |
| b. Setuju | = S |
| c. Kurang Setuju | = KS |
| d. Tidak Setuju | = TS |
| e. Sangat Tidak Setuju | = STS |

2. Observasi Lapangan

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap sesuatu, baik benda, perilaku, maupun kondisi dari berbagai gejala yang akan diteliti. Observasi dilakukan dengan cara mendatangi lokasi tempat penelitian oleh peneliti.

F. Metode Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka metode analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep.
2. Uji Validitas
Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan atau kecermatan suatu instrumen penelitian. Untuk menentukan apakah layak atau tidak suatu item yang digunakan maka dapat diuji signifikan, artinya dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap total atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi (r) 0,30.
3. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran reliabilitas diukur *cronbch'sAlpha*.
4. Analisis Regresi Sederhana adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep.

Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y=a+bx$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi Finansial

a dan b = Koefisien regresi

5. Uji T (Parsial)

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghozali (2016: 99) adalah jika $p \text{ valid} < 0,05$ maka H_a diterima sebaliknya, jika $p \text{ valid} > 0,05$ maka H_a ditolak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan Marmer PT. Arkhan Jaya Makmur

Wilayah kabupaten Pangkep memiliki pegunungan, pegunungan tersebut mengandung gamping yang dapat dibuat menjadi batu marmer. PT. Arkhan Jaya Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang marmer yang berada di wilayah Kelurahan Kalabbirang-Bontoa, Kecamatan Minasatene, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Sulawesi Selatan.

PT. Arkhan Jaya Makmur mulai berdiri pada tahun 1999-an, yang merupakan aset masyarakat dan aset daerah dari Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkep mengkhususkan diri di bidang manufaktur dan ekspor. Industri batu marmer mulai berkembang dengan pesatnya pada tahun 2002-an, Produksi batu marmer menunjukkan kecenderungan meningkat, industri kerajinan batu marmer ini meningkat pesat atau berada di puncak kejayaannya ketika pemasaran batu marmer di Desa Bontoa ini sudah menghasilkan keuntungan yang besar. Industri kerajinan batu marmer ini selain sudah membanjiri pasar regional Indonesia, juga sudah mulai menembus pasar internasional. Pemasaran luar negeri sudah merambat sampai ke benua Asia: Taiwan maupun Cina adalah produsen terbanyak beberapa tahun ini.

PT. Arkhan Jaya Makmur dapat membuat berbagai batu dekoratif dan lantai untuk pelanggan perumahan dan komersial sesuai dengan permintaan pelanggan, perusahaan terus berkontribusi pada industri

marmer dengan menyediakan produk-produk berkualitas tinggi. Perusahaan PT. Arkhan Jaya Makmur selalu berusaha untuk menawarkan layanan yang sangat baik dan penuh untuk para klien di seluruh dunia. Perlu di catat bahwa sebagian besar produk kami ditakdirkan untuk pasar ekspor.

2. Visi dan Misi

Visi:

“Menjadi perusahaan yang kompetitif, berkualitas, berkompetensi dalam bidang marmer serta menguasai pasar dalam negeri dan luar negeri/ekspor”

Misi:

- Menyediakan produk yang berkualitas dan bersaing
- Membangun kebersamaan antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat sekitar untuk memberdayakan hasil alam
- Memberikan kepuasan pelanggan, menjaga komitmen dan kepercayaan pelanggan dengan pelayanan yang handal
- Berkomitmen secara kreatif untuk mentransformasikan sumber daya alam menjadi sejahtera dan pembangunan yang berkelanjutan

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep. Untuk memudahkan penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep yang berjumlah 40 orang. Kemudian cara pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Dimana sampel ditentukan dengan mengambil sebagian dari jumlah populasi yang ada.

Dalam hubungan dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan wanita.

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristir Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
Perempuan	15	37,5%
Laki-laki	25	62,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: hasil olahan data primer, 2019

Tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 25 orang (62,5%) dan perempuan sebanyak 15 orang (37,5%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Pangkep adalah Laki-laki.

b. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia di bawah 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-45 tahun, 36-40 tahun dan usia 46-50 tahun. Untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah Responden Usia	Presentase %
20-30	13	32,5%
31-40	15	37,5%
41-45	7	17,5%
46-50	5	12,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: hasil olahan data primer, 2019

Tabel 4.2 yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31-40 tahun yakni sebanyak 15 orang (37,5%), kemudian disusul responden berusia 20-30 dengan jumlah responden 13 orang (32,5 %), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep adalah berusia antara 31-40 tahun.

c. Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini menggambarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan dimana jenis pendidikan terakhir karyawan yakni SMA, D3, S1, dan S2. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

Kategori	Jumlah Responden Jenis Pendidikan	Presentase%
SMA	23	57,5%
D3	11	27,5%
S1	6	15,0%
S2	0	0%
Jumlah	40	100%

Sumber: hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah SMA yakni sebanyak 23 orang (57,5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep adalah tamatan SMA.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden terhadap kantor atau perusahaan tempatnya bekerja. Untuk lebih jelasnya akan disajikan responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat pada melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Kategori	Jumlah responden usia	Presentase%
1-5 tahun	24	60%
6-10 tahun	16	40%
Jumlah	40	100%

Sumber: hasil olahan data primer, 2019

Data pada tabel 4.4 , terlihat bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 1-5 tahun yakni sebanyak 24 orang (60%), sehingga dapat disimpulkan rata-rata karyawan bekerja pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep adalah memiliki masa kerja antara 1-5 tahun.

2. Deskripsi Variabel

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu kantor, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu yang perlu diperhatikan oleh kantor atau perusahaan adalah mengenai masalah jaminan kompensasi yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam mencapai prestasi kerja atau kinerja karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Untuk jaminan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial (X)

Pentingnya karyawan dalam penanganan setiap pekerjaan yang berhubungan dalam aktivitas pada suatu organisasi, maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh kantor kepada pegawai sebagai hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan selama ini. Kompensasi terbagi menjadi 2, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, namun disini peneliti lebih terfokus menguraikan tentang kompensasi finansial. Adapun persepsi jawaban responden mengenai jaminan kompensasi finansial dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Finansial (X)

Deskripsi	Mean	Median	Std deviation	Min	Max	Variance	Sum
X1	4.2250	4	0.47972	3	5	0.230	169
X2	4.1000	4	0.37893	3	5	0.144	164
X3	4.1000	4	0.67178	3	5	0.451	164
X4	4.2750	4	0.59861	3	5	0.358	171
X5	4.2750	4	0.59861	3	5	0.358	171

Sumber: Lampiran SPSS 20

Dari tabel 4.5, dapat disimpulkan:

1. Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 169 dengan mean 4.2250 standar deviation 0.47972 dan variance 0.230.
2. Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 164 dengan mean 4.1000 standar deviation 0.37893 dan variance 0.144.
3. Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya dipusahaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 164 dengan mean 4.1000 standar deviation 0.67178 dan variance 0.451.
4. Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 171 dengan mean 4.2750 standar deviation 0.59861 dan variance 0.358.
5. Menurut saya, masyarakat memberi apresiasi yang baik terhadap keberadaan perusahaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 171 dengan mean 4.2750 standar deviation 0.59861 dan variance 0.358.

b. Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itulah dalam menunjang pencapaian kinerja, maka perlu ditunjang oleh adanya upaya setiap perusahaan dengan memperhatikan jaminan kompensasi setiap karyawan tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan persepsi atau jawaban responden mengenai kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Deskripsi	Mean	Median	Std deviation	Min	Max	Variance	Sum
Y1	4.0000	4	0.78446	2	5	0.615	160
Y2	4.0000	4	0.67937	2	5	0.462	160
Y3	4.1000	4	0.70892	2	5	0.503	164
Y4	4.2000	4	0.51640	2	5	0.267	168
Y5	4.1250	4	0.46340	2	5	0.215	165

Sumber: Lampiran SPSS 20

Data dari tabel 4.6, sebagai berikut:

1. Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 160 dengan mean 4.0000 standar deviation 0.78446 dan variance 0.615.
2. Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 160 dengan mean 4.0000 standar deviation 0.67937 dan variance 0.462.
3. Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 164 dengan mean 4.1000 standar deviation 0.70892 dan variance 0.503.
4. Karyawan sebaiknya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 168 dengan mean 4.2000 standar deviation 0.51640 dan variance 0.
5. Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 165 dengan mean 4.1250 standar deviation 0.46340 dan variance 0.215.

3. Uji Instrumen Data

Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2014:126). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan apabila indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30. Dengan demikian maka dapat disajikan hasil ujian validitas atas kompensasi finansial dan kinerja karyawan dengan menggunakan spss versi 20 yang dapat pada tabel sebagai berikut, hasil uji validitas atas kompensasi finansial yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Atas Kompensasi Finansial

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X.1	0,716	0,312	Valid
X.2	0,710	0,312	Valid
X.3	0,745	0,312	Valid
X.4	0,921	0,312	Valid
X.5	0,738	0,312	Valid

Sumber: Output SPSS 20 setelah diolah, 2019

Tabel 4.7 yakni uji validitas atas kompensasi finansial, maka dari 5 item pernyataan diuji ternyata semua item pertanyaan sudah sah (valid) sebab kelima item pernyataan memiliki korelasi yang sudah diatas dari 0,312.

Kemudian uji validitas terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y.1	0,889	0,312	Valid
Y.2	0,824	0,312	Valid
Y.3	0,946	0,312	Valid
Y.4	0,810	0,312	Valid
Y.5	0,570	0,312	Valid

Sumber: Output SPSS 20 setelah diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas atas kinerja karyawan dengan 5 item pernyataan yang diajukan, maka terlihat bahwa keenam item pernyataan tersebut sudah valid atau sah karena *total correlation* diatas dari 0,312.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menggunakan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau di andalkan Reliabilitas diukur dengan *cronbach's Alpha*. Menurut Ghazali (2009) instrument penelitian dikatakan reliable jika *cronbach's Alpha* > 0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,60.

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Rstandar	Keterangan
Kompensasi Finansial (X)	0,828	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 20 setelah diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,828 dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,870 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner kompensasi finansial dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linear sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi Finansial

a dan b = Koefisien Regresi

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,764	3,996		2,178	,036
	X1	,413	,190	,333	2,944	,003

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Output SPSS 20 setelah diolah, 2019

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Konstanta regresi: 11,764

Konstanta variabel kompensasi finansial (X): 0,413

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi diatas, maka rumus persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = 11,764 + 0,413 X$$

Persamaan regresi linear sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai konstanta 11,764, artinya kinerja karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep 11,764 satuan, dengan ini asumsi kompensasi finansial dalam keadaan konstan/tetap. Nilai koefisien regresi Kompensasi Finansial (X) 0,413, artinya jika kompensasi finansial

meningkat maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 0,413.

5. Uji t (Parsial)

Tabel 4.11
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,764	3,996		2,178	,036
	X1	,413	,190	,333	2,944	,003

a. Dependent Variable: Y1
Sumber: Output SPSS 20 setelah diolah, 2019

Variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep. Hal ini terlihat dari signifikan kompensasi finansial $0,03 < 0,05$, dan nilai $t_{\text{tabel}} t(\alpha/2; n-1) = t(0,025; 39) = 2,02269$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,944 > 2,02269$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka turn-over. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data dari setiap instrument penelitian, maka dapat dilakukan analisis regresi linear sederhana mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dimana dalam melakukan pengujian penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana, dengan menggunakan program SPSS release 20 yang dapat dilihat pada tabel 4.10. Analisis hipotesis menunjukkan kompensasi finansial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karya karyawan di PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep. Hal ini berarti semakin baik Kompensasi maka semakin baik dan tinggi kinerja Karyawan PT. Arkhan Jaya Makmur di Pangkep. Hasil tersebut diperoleh dari analisis regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = 11,764 + 0,413 X$. Harga $t_{hitung} = 2.944$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2.02269$, maka hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini, dapat diambil kesimpulan bahwa sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, kondisi kinerja karyawan masih pada kategori yang baik. Hal itu dikarenakan karyawan di PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep mempunyai semangat kerja yang tinggi dengan memanfaatkan waktu dengan baik. Selain itu, dikarenakan variabel kinerja karyawan merupakan variabel yang bersifat subjektif, maka penilaian yang diberikan juga bersifat subjektif.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep. Kompensasi finansial juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan.
2. Kondisi kinerja karyawan masih pada kategori yang baik. Hal itu dikarenakan karyawan di PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep mempunyai semangat kerja yang tinggi dengan memanfaatkan waktu dengan baik. Selain itu, dikarenakan variabel kinerja karyawan merupakan variabel yang bersifat subjektif, maka penilaian yang diberikan juga bersifat subjektif.

B. Saran

saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pemimpin PT. Arkhan Jaya Makmur di kota Pangkep memaksimalkan pemberian kompensasi kepada karyawan. Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan pembayaran saat karyawan bekerja diluar jam kerja normal (lembur) agar karyawan bisa memberikan kualitas terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Disarankan kepada PT. Arkhan Jaya Makmur di kota Pangkep agar lebih mendorong karyawan untuk taat dan patuh pada peraturan pemerintah yang berlaku, sehingga kinerja karyawan juga akan mudah meningkat dan dapat tercapai.
3. Karena penelitian ini terbatas hanya pada satu variabel bebas, maka disarankan bagi yang ingin melakukan penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel bebas lainnya , misalkan: motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain. Penambahan variabel bebas dimaksudkan karena kinerja karyawan tidak hanya di pengaruhi oleh kompensasi itu sendiri melainkan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhinya.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Herman, Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Soemarso. 2013. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi Revisi. PT. Salemba Empat. Jakarta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta

..... 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

..... 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Veizhal, Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo. Jakarta. hlm.351

PERUNDANG-UNDANGAN

UU.No.13/2013, Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab 1 (ketentuan umum) pasal 1





Lampiran 1. Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Syardiansah dan Hari Susanto (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mapoli Raya di Kecamatan Seruway	Kuantitatif	Penelitian menggunakan data primer yang bersumber dari kuesioner yang disebarakan pada 96 responden. metode analisis data yang digunakan adalah persamaan regresi linier sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi (R ²). Hasil penelitian diperoleh $Y = 3,648 + 0,822X$, konstanta menunjukkan bahwa kinerja bernilai positif sebesar 3,648 pada saat kompensasi bernilai nol. Koefisien regresi sebesar 0,822

				<p>artinya kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji t diperoleh $t_{sig} < \alpha 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,548 atau 54,8% variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mapoli Raya dan sebesar 0,452 atau 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti</p>
--	--	--	--	---

				motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.
2	Shinta Wahyu Hati dan Indra Brahmana (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Citra Buana Prakarsa	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif	Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung = 2.273 yang lebih besar dari t tabel = 1.67356 atau nilai sig $t = 0.031$ yang lebih kecil dari Sama halnya dengan kompensasi langsung, terdapat juga pengaruh langsung yang signifikan
3	Usman Fauzi (2014)	Pengaruh Kompensasi	Penelitian ini	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

		<p>Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda</p>	<p>menggunakan metode Kuantitatif Asosiatif</p>	<p>berdasarkan uji yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda, sedangkan hasil penelitian dengan uji menggunakan uji pengaruh yang dominan diketahui variabel X1 (Kompensasi Finansial) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda</p>
--	--	---	---	---

4	Angga Putra Samudra, dkk (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y). Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji F. Signifikansi F atau sig sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05. Kompensasi finansial (X) sebagai variabel bebas memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) sebagai variabel terikat dengan nilai R Square sebesar 56,2%. Dari hasil pengujian hipotesis secara</p>
---	---------------------------------------	---	-------------	---

				parsial, kompensasi finansial langsung (X1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y).
5	Ririvega Kasenda (2012)	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverges Company Manado	Metode Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverges Company Manado. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda

				menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif
--	--	--	--	---



Lampiran 2. Kuesioner Penelitian**KUESIONER****PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ARKHAN JAYA MAKMUR DI KOTA PANGKEP**

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan jenjang strata satu (S1), Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya

Peneliti,

INAS FAUZIAH

105720526615

DATA RESPONDEN

1. Nama :
 2. Umur : Tahun
 3. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
 2. Perempuan
 4. Pendidikan Terakhir : 1. SD 4. Sarjana (S1)
 2. SLTP 5. Pasca Sarjana (S2)
 3. SMU

(Lingkari Salah Satunya)

5. Lama Bekerja : Tahun/Bulan
 6. Jabatan :

Petunjuk Pengisian :

- Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- Pilihan jawaban :
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Kurang Setuju (KS)
 - Setuju (S)
 - Sangat Setuju (SS)
- Kuisisioner ini diisi oleh karyawan

KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.					
2	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
3	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.					
4	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi.					
5	Menurut saya, masyarakat memberi apresiasi yang baik terhadap keberadaan perusahaan.					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.					
2	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan					
3	Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					
4	Karyawan sebaiknya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.					
5	Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan.					

Lampiran 3. Daftar Jawaban Kuesioner

1. Variabel Kompensasi Finansial Karyawan

No	X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	5	5	4	22
10	4	4	4	5	5	22
11	4	4	4	5	5	22
12	5	4	3	4	3	19
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	3	3	4	18
16	4	5	4	5	5	23
17	5	4	4	4	5	22
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	5	21
22	5	4	5	5	5	24
23	5	4	5	5	4	23
24	5	4	5	5	4	23
25	5	4	5	5	4	23
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	5	5	5	23
29	4	4	5	5	5	23
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	5	4	4	21
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	3	3	3	17
35	4	4	3	4	5	20
36	5	5	3	5	5	23

37	3	3	3	3	3	15
38	5	5	5	5	5	25
39	4	4	3	4	5	20
40	4	4	4	4	4	20

2. Variabel Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	3	23
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	5	5	5	23
11	4	5	4	4	5	22
12	4	4	3	3	3	17
13	4	4	4	4	4	20
14	2	4	4	4	4	18
15	3	4	4	4	4	19
16	3	4	3	3	4	17
17	5	5	5	5	4	24
18	4	4	4	4	4	20
19	2	2	2	4	4	14
20	2	2	2	4	4	14
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	5	4	5	5	4	23
24	5	4	5	5	5	24
25	5	4	5	5	4	23
26	4	3	4	4	4	19
27	4	3	4	4	4	19
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20

34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	4	4	20
36	3	3	4	4	4	18
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	5	25
40	4	4	4	4	4	20

Lampiran 4. Hasil Olah Data SPSS

Frequencies Table

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki	25	62,5	62,5	62,5
Valid perempuan	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25	13	32,5	32,5	32,5
Valid 26-30	15	37,5	37,5	70,0
Valid 31-35	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

JENIS PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	11	27,5	27,5	27,5
Valid S1	6	15,0	15,0	42,5
Valid SMA	23	57,5	57,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 THN	24	60,0	60,0	60,0
Valid 6-10 THN	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Kompensasi (X)**Statistics**

	X1	X2	X3	X4	X5
N Valid	40	40	40	40	40
N Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,2250	4,1000	4,1000	4,2750	4,2750
Median	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation	,47972	,37893	,67178	,59861	,59861
Variance	,230	,144	,451	,358	,358
Range	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Minimum	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum	169,00	164,00	164,00	171,00	171,00

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,5	2,5	2,5
Valid 4,00	29	72,5	72,5	75,0
Valid 5,00	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,5	2,5	2,5
4,00	34	85,0	85,0	87,5
5,00	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	17,5	17,5	17,5
4,00	22	55,0	55,0	72,5
5,00	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	7,5	7,5	7,5
4,00	23	57,5	57,5	65,0
5,00	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	7,5	7,5	7,5
4,00	23	57,5	57,5	65,0
5,00	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,0000	4,0000	4,1000	4,2000	4,1250
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		,78446	,67937	,70892	,51640	,46340
Variance		,615	,462	,503	,267	,215
Range		3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
Minimum		2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum		160,00	160,00	164,00	168,00	165,00

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	7,5	7,5	7,5
3,00	3	7,5	7,5	15,0
4,00	25	62,5	62,5	77,5
5,00	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,0	5,0	5,0
3,00	3	7,5	7,5	12,5
4,00	28	70,0	70,0	82,5
5,00	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	5,0	5,0	5,0
3,00	2	5,0	5,0	10,0
Valid 4,00	26	65,0	65,0	75,0
5,00	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	2	5,0	5,0	5,0
Valid 4,00	28	70,0	70,0	75,0
5,00	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	2	5,0	5,0	5,0
Valid 4,00	31	77,5	77,5	82,5
5,00	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

Variabel Kompensasi Finansial (X)

Correlations

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	SUMX
X1	Pearson Correlation	1	,578**	,406**	,583**	,315*	,716**
	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,000	,048	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,578**	1	,262	,554**	,554**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000		,103	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	,406**	,262	1	,695**	,312*	,745**
	Sig. (2-tailed)	,009	,103		,000	,050	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	,583**	,554**	,695**	1	,642**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	,315*	,554**	,312*	,642**	1	,738**
	Sig. (2-tailed)	,048	,000	,050	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
SUMX	Pearson Correlation	,716**	,710**	,745**	,921**	,738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	SUMY
Y1	Pearson Correlation	1	,722**	,830**	,633**	,282	,889**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,078	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,722**	1	,745**	,439**	,326*	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,040	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,830**	,745**	1	,784**	,429**	,946**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,633**	,439**	,784**	1	,536**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	,282	,326*	,429**	,536**	1	,570**
	Sig. (2-tailed)	,078	,040	,006	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
SUMY	Pearson Correlation	,889**	,824**	,946**	,810**	,570**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Kompensasi Finansial (X)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,816	,828	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4,2250	,47972	40
X2	4,1000	,37893	40
X3	4,1000	,67178	40
X4	4,2750	,59861	40
X5	4,2750	,59861	40

Inter-Item Correlation Matrix

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	1,000	,578	,406	,583	,315
X2	,578	1,000	,262	,554	,554
X3	,406	,262	1,000	,695	,312
X4	,583	,554	,695	1,000	,642
X5	,315	,554	,312	,642	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	16,7500	3,218	,574	,468	,790
X2	16,8750	3,446	,601	,501	,792
X3	16,8750	2,779	,538	,524	,810
X4	16,7000	2,472	,853	,745	,695
X5	16,7000	2,933	,558	,516	,795

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,9750	4,435	2,10600	5

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,872	,870	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,0000	,78446	40
Y2	4,0000	,67937	40
Y3	4,1000	,70892	40
Y4	4,2000	,51640	40
Y5	4,1250	,46340	40

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y1	1,000	,722	,830	,633	,282
Y2	,722	1,000	,745	,439	,326
Y3	,830	,745	1,000	,784	,429
Y4	,633	,439	,784	1,000	,536
Y5	,282	,326	,429	,536	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16,4250	3,789	,789	,724	,825
Y2	16,4250	4,353	,705	,656	,843
Y3	16,3250	3,815	,902	,851	,789
Y4	16,2250	4,897	,723	,717	,845
Y5	16,3000	5,651	,431	,329	,898

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,4250	6,815	2,61051	5

Lampiran 7. Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Variabel Kompensasi Finansial (X)

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y1

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,333 ^a	,111	,088	2,49358

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,493	1	29,493	4,743	,036 ^b
	Residual	236,282	38	6,218		
	Total	265,775	39			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,764	3,996		2,178	,036
X1	,413	,190	,333	2,944	,003

a. Dependent Variable: Y1



3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi**PT. Arkhan Jaya Makmur di Kota Pangkep**

Gambar 4.1

Struktur Organisasi

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Inas Fauziah, lahir di Lanne pada tanggal 17 April 1997, anak pertama dari dua bersaudara, buah kasih pasangan Amirullah dan Harmiah. Penulis pertama kali menempuh pendidikan TK Pertiwi pada tahun 2001 kemudian melanjutkan pendidikan di SD Negeri 7/20 Lanne pada tahun 2003 dan tamat pada tahun 2009. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Pangkajene dan tamat pada tahun 2012. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Pangkajene dan tamat pada tahun 2015. Pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun tersebut. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 (strata satu) pada tahun 2019.

