

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN TIDAK
LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HADJI
KALLA TOYOTA CAB. KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Pembimbing:

Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rahmi
NIM : 18 0403 0024
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 28 Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan



Rahmi

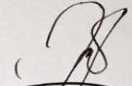
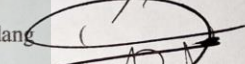
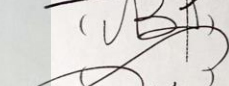
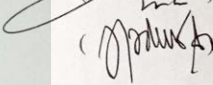
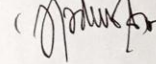
NIM 18 0403 0024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Kota Palopo yang ditulis oleh Rahmi, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 1804030024, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang di munaqasyakan pada hari Senin, tanggal 29 Agustus 2022 bertepatan dengan 1 Safar 1444 H telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 21 September 2022


TIM PENGUJI


- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Muh.RuslanAbdullah,S.EI., M.A | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Arsyad L., S.Si., M.Si. | Penguji I | () |
| 4. Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.M. | Penguji II | () |
| 5. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si. | Pembimbing | () |

Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah


Dr. Takdir, S.H., M.H.
NIP 197907242003121002


Muzayyanah Jabani, S.T., M.M.
NIP 197501042005012003

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ

وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Kota Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. kepada keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat penyelesaian studi, guna untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan terkhusus untuk orang tua tercinta yang sangat luar biasa dalam memberi cinta, kasih sayang dan dukungan dalam keadaan apapun

selama ini. Selanjutnya, Penulis juga menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Rektor IAIN Palopo, Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan, Bapak Dr. Muammar Arafat, S.H., M.H, Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum Bapak Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E.,M.M, Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Bapak Dr. Muhaemin, M.A.
2. Almarhumah Ibu Dr.Hj. Ramlah Makkulasse selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam periode 2015-2022
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bapak Dr. Takdir, S.H., M.H, Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.EI., M.A, Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Tadjuddin, S.E., M.Ak., CA, Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Bapak Dr. Takdir, S.H., M.H.,
4. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Ibu Muzayyanah Jabani, ST., M.M., dan Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Bapak Nurdin Batjo, SPt. M.M., M.Si.
5. Bapak Ibu dosen dan staf IAIN Palopo yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu terkhusus staf prodi Manajemen Bisnis Syariah.
6. Pembimbing, Bapak Nurdin Batjo. S.Pt., M.M., M.Si. yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Penguji pada seminar hasil, penguji I Bapak Arsyad L, S.Si., M.Si. dan penguji II Bapak Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.M yang telah banyak memberi arahan serta masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Penasehat akademik Manajemen Bisnis Syariah A Angkatan 2018, Ibu Dr. Hj. Ramlah Makkulasse.
9. Kepala perpustakaan IAIN Palopo, Bapak Madehang, S.Ag., M.Ag. beserta staf yang telah menyediakan buku-buku untuk keperluan studi kepustakaan dalam menyusun skripsi ini.
10. Admin umum pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Kota Palopo yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
11. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Rusli dan bunda Kartini, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudaraku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah SWT mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
12. Semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo angkatan 2018 khususnya kelas MBS A yang selama ini memberikan dukungan.
13. Sahabat entrepreneur woman dan teman-teman seperjuangan lintas prodi yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu yang sudah sangat banyak membantu serta memberikan dukungannya. Semoga setiap bantuan doa, dukungan, motivasi, dorongan, dan kerjasama yang telah diberikan kepada

penulis mendapat balasan disisi Allah SWT. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi setiap yang memerlukan dan semoga Allah Swt menuntun kearah yang benar dan lurus. *Aamiin.*

Palopo,

Penulis



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 0.1 Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	ʿain	ʿ	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

1. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...يَ	Fathahdan ya	Ai	a dan u
...وَ	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

2. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...ى...َ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى...ِ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...ُ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

3. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

a. Ta' marbutahhidup

Ta' marbutahhidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

1) Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h". Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

6. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu
- سَيِّئٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/Alhamdu
lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata

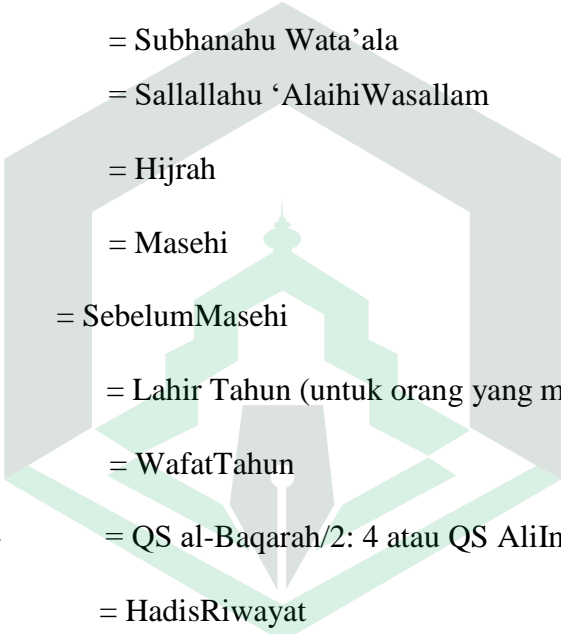
lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ عَفُورٌ رَّحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

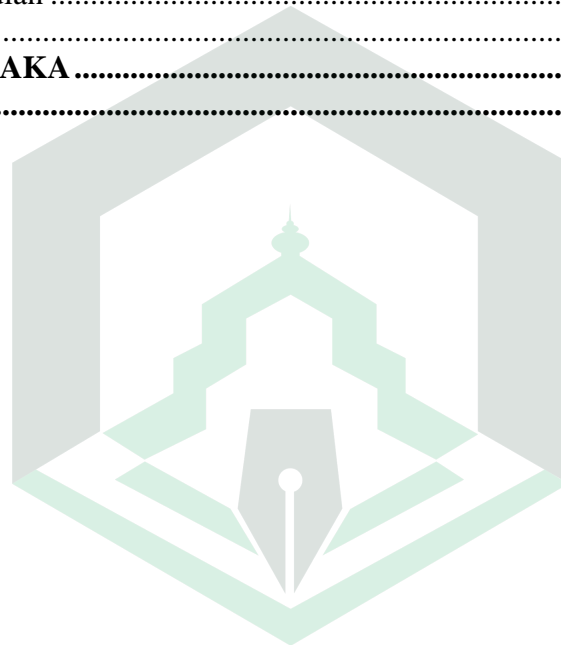


SWT	= Subhanahu Wata'ala
SAW	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
L	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidupsaja)
W	= Wafat Tahun
QS.../...:4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS AliImran/3:4
HR	= Hadis Riwayat
MI	= Madrasah Ibtidaiyah
MTS	= Madrasah Tsanawiyah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR AYAT	xix
DAFTAR HADIS	xx
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
B. Landasan Teori.....	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
a. Pengertian MSDM	14
b. Fungsi MSDM.....	15
c. Sumber Daya Manusia Menurut Islam	19
2. Kopensasi	21
a. Pengertian dan Jenis Kompensasi	21
b. Tujuan Progam Kompensasi	25
c. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	28
d. Proses Kompensasi	30
e. Kopensasi Menurut Islam	30
3. Manajenen Kinerja	32
a. Definisi Manajemen Kinerja	32
b. Manfaat Manajemen Kinerja.....	36
c. Penilaian Kinerja.....	36
d. Tujuan Penilaian Kinerja.....	39
e. Manajemen Kinerja Menurut Islam	41
C. Kerangka Pikir	42
D. Hipotesis penelitian.....	43

BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
C. Definisi Operasional Variabel.....	44
D. Populasi dan Sampel	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Instrumen Penelitian.....	47
G. Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen	48
H. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN	52
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan	84
BAB V PENUTUP.....	90
A. Simpulan	90
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	97



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS Al-jasiyah/45: 13	18
Kutipan Ayat 2 QS At-talaq/65: 6.....	28
Kutipan Ayat 3 QS Al-kahf/18: 77	29
Kutipan Ayat 4 QS Al-ahqaf/46: 19.....	38



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang kompensasi 29



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian tetdahulu yang relevan	9
Tabel 3.1 Devinisi operasional.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik responden terkait jenis kelamin.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik responden terkait usia.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik responden terkait pendidikan terakhir.....	54
Tabel 4.4 Karakteristik responden terkait jabatan.....	55
Tabel 4.5 Karakteristik responden terkait status	56
Tabel 4.6 Penyebaran jawaban komponen variabel X_1 terhadap Y	57
Tabel 4.7 Distribusi jawaban item variabel X_2 terhadap Y.....	59
Tabel 4.8 Penyebaran jawaban item variabel Y	61
Tabel 4.9 Uji validasi variabel X_1	64
Tabel 4.10 Uji validasi vaiabel X_2	65
Tabel 4.11 Uji validasi variabel Y	66
Tabel 4.12 Uji realibilitas seluruh variabel	67
Tabel 4.13 Uji normalitas kolmogrov-smirnov test	69
Tabel 4.14 Uji multikolinearitas	70
Tabel 4.15 Uji heteroskedastisitas	72
Tabel 4.16 Uji linearitas kinerja karyawan pada kompensasi langsung	73
Tabel 4.17 Uji linearitas kinerja karyawan pada kompensasi tidak langsung	74
Tabel 4.18 Uji parsial.....	76
Tabel 4.19 Uji simultan.....	78
Tabel 4.20 Uji R dan R <i>square</i>	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir.....	39
Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.....	52
Gambar 4.2 Uji normalitas.....	69
Gambar 4.3 Uji heteroskedastisitas.....	71



ABSTRAK

Rahmi, 2022 “*Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota cabang Kota Palopo*”. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nurdin Batjo.

Persaingan kerap kali terjadi antar perusahaan dimana sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan kinerja karyawan. Dalam merangsang timbulnya kinerja karyawan yang baik maka perusahaan selalu menghubungkannya dengan kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari Variabel Kompensasi Langsung dan Variabel Kompensasi Tidak Langsung terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dilakukan pada tanggal 29 Maret 2022 pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Kota Palopo di Jl. Jendral Sudirman No.97 dimana populasi yang digunakan seluruh karyawan 67 orang dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan studi pustaka. Adapun analisis datanya menggunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui dengan $T_{hitung} -1,180 < T_{tabel} 1,998$ dan kompensasi tidak langsung secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui dengan $T_{hitung} (7,724) > T_{tabel} (1,998)$. Namun secara simultan (Uji F) Variabel Kompensasi Langsung dan Variabel Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Kota Palopo, hal ini diketahui dengan $F_{hitung} (43,432) > F_{tabel} (3,14)$.

Kata Kunci: Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Rahmi , 2022 “ *Influence Compensation Direct and Compensation Not Direct to performance employee at PT. Hadji Kalla Toyota , Palopo City branch* ”. Study Program Thesis Management Business Sharia Faculty Economy and Islamic Business State Islamic Institute Palopo . Guided by Nurdin Badjo .

Competition happens often _ between company where source power man have role important in reach destination company , by because that needed performance employees . In stimulate emergence performance good employee _ so company always connect it with compensation . Compensation is all something received _ by employee as reply service for work or devotion them . By because that study this aim for knowing influence by Partial and simultaneous from Variable Compensation Direct and Variable Compensation Not Direct to Vaiable Performance Employees of PT. Hadji Kalla Toyota , Palopo City branch .Study this use approach quantitative , done on March 29 , 2022 on company PT. Hadji Kalla Toyota Palopo City branch on Jl. General Sudirman No.97 where is population used _ whole employees 67 people with determination sample use saturated sampling technique . Technique data collection using questionnaire , observation and studies library . As for analysis the data use Test Instrument , Test Assumption Classic , Test Hypothesis and Test regression. Results study show that based on test partial compensation direct no take effect to performance employee , thing this is known with $T_{count} -1,180 < T_{table} 1,998$ dan compensation no direct by Partial take effect to performance employee , thing this is known with $T_{count} (7,724) > T_{table} (1,998)$. However by Simultaneous (F test) Variable Compensation Direct and Variable Compensation Not Direct take effect to Variable Performance Employees of PT. Hadji Kalla Toyota , Palopo City branch , p this is known with $F_{count} (43.432) > F_{table} (3,14)$.

Keywords : Compensation Direct , Compensation Not Live , Performance Employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Bisnis adalah nirlaba organisasi yang membantu ekonomi negara pembangunan. Banyak hal yang dibutuhkan dalam menjalankan sebuah bisnis atau perusahaan, misalnya tenaga kerja berupa SDM itu sendiri, modal berupa uang, bahan baku baik itu mentah maupun jadi, serta teknologi sebagai pelengkap agar mempermudah jalannya suatu bisnis. Hal tersebut diperlukan agar bisnis berjalan sebagaimana fungsinya.

Ada banyak bisnis yang menginginkan perusahaannya menjadi lebih unggul dari perusahaan lain bahkan ingin menguasai segala pangsa pasar. Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk memastikan bahwa perusahaan tempat dia bekerja stabil dan dapat dengan cepat bergabung dengan bisnis lain. Karena tenaga kerja yang memiliki peran signifikan dalam menjalankan kegiatan perusahaan, maka SDM selaku tenaga kerja haruslah dikelola, diarahkan bahkan harus diberikan perlakuan khusus seperti pemberian kompensasi agar memiliki kinerja yang baik. Untuk mencapai produksi yang optimal, setiap tenaga kerja (sumber daya manusia) dalam suatu bisnis mestinya dikelola semaksimal mungkin. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Akibatnya, perusahaan selalu mengait kompensasi dengan keberhasilan karyawan dalam rangka

mempertahankan kinerja pegawai agar apa yang menjadi tujuan awal perusahaan dapat terwujud. Sumber daya manusia kualitas sama penting dengan peralatan modern untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi tertentu. Setiap organisasi dan perusahaan berdedikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujudkan serta merealisasikan apa yang sudah menjadi visi-misi perusahaan.¹

Sumber daya manusia merupakan faktor penting di antara sumber daya perusahaan yang berdampak signifikan terhadap melimpah bahan baku, modal besar, dan teknologi canggih. Namun, jika tidak ada yang mau membantu, mereka tidak akan bisa memetik manfaatnya. Karyawan diharapkan dapat mengelola berbagai sumber daya perusahaan secara efektif untuk memajukan perusahaan. Dalam kasus lain, hasil yang lebih baik dapat diperoleh dengan penggunaan teknologi yang lebih maju dan pelaksanaan yang optimal oleh tim manusia yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi, dan cakap. Bimbingan tentang ketersediaan orang-orang yang terampil sangat penting dalam bisnis.

Karyawan berkualitas tinggi adalah mereka yang kinerjanya baik dan berkontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Setiap situasi yang menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam kontribusi karyawan

¹Bagus Angan Brasilio and Hermien Tridayanti, "Effect of Direct and Indirect Compensation on Performance of Employees PT. Terminal Petikemas Surabaya," *Journal of World Conference (JWC)* 2, no. 2 (2020): 200–207, <https://doi.org/10.29138/prd.v2i2.234>.

terhadap organisasi disebut kinerja karyawan. Penjelasannya berapa dari segi apa yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dari segi kuantitas dan kualitas kerja.

Dalam skenario ini, karyawan yang berkualitas adalah seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Setiap situasi yang menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam kontribusi karyawan terhadap organisasi disebut kinerja karyawan. Yang menjadi poin dalam penilaian kinerja karyawan adalah seberapa banyak target yang dicapai oleh karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, apakah karyawan mampu mencapai atau tidak atau bahkan melebihi target yang diberikan oleh perusahaan (kuantitas) dan sebaik apa kualitas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan itu sendiri terhadap apa yang telah dikerjakannya, apakah hasil kerja tersebut memberikan kepuasan terhadap perusahaan maupun konsumen. Oleh karena itu, faktor yang dapat menumbuhkan kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bisa berupa apa saja yang diberikan kepada pegawai sebagai balasan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dapat dimengerti bahwa karyawan menuntut timbal balik dalam bentuk pengakuan atas upaya mereka kepada perusahaan. Program kompensasi yang memadai, seperti pembayaran langsung berupa gaji dan insentif, merupakan bentuk penghargaan yang diharapkan oleh karyawan. Selain pemberian kompensasi, kebijakan kompensasi merupakan metode yang

efektif untuk mempertahankan calon karyawan, Oleh karena itu, kompensasi harus diberikan pertimbangan khusus dan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercapai manfaat yang maksimal.

Program kompensasi perusahaan berarti karena hal tersebut berkaitan dengan SDM perusahaan, dimana keberlangsungan atau tercapainya tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Gaji yaitu faktor signifikan pada pegawai sebab besaran kompensasi mewakili seberapa banyak kerja karyawan di antara karyawan, keluarganya, dan masyarakat, seperti faktor-faktor tersebut. Karyawan akan termotivasi dan fokus untuk memperhatikan tujuan perusahaan jika diberi kompensasi yang ada. Kompensasi harus diberikan secara adil serta pembeian kompensasi harus berdasarkan peraturan perusahaan dan ketentuan-ketentuan tertentu yang harus terpenuhi. Kompensasi langsung adalah ketika seorang karyawan dibayar sejumlah uang yang tetap terlepas dari berapa banyak pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi tidak langsung, di sisi lain, adalah ketika seorang karyawan dibayar berdasarkan jumlah banyak atau tidaknya suatu tugas yang mereka selesaikan yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi langsung memiliki mekanisme pemerian gaji terkait kinerja seorang karyawan. Imbalan kerja, seperti asuransi dan manfaat pensiun, dianggap sebagai kompensasi tidak langsung karena bukan merupakan bagian dari sistem upah/gaji.

Kepentingan karyawan harus diperhatikan sebab hal tersebut sebagai bayaran atas apa yang mereka lakukan untuk mencapai ujuan perusahaan. Secara tegas, kompensasi adalah alat untuk memenuhi berbagai jenis tuntutan dan mempertahankan kualitas hidup yang terhormat dan wajar dan hidup bebas tanpa bergantung pada orang lain.²

Osibanjo, Adeniji, Falola & Heirsmac menyatakan bahwa penghargaan berupa uang atau gaji tambahan atau penghargaan karena kinerja masih merupakan alat yang paling populer untuk mengoptimalkan kepuasan pegawai serta menyemangati mereka dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik. Alasannya sederhana, semakin banyak uang yang dia tawarkan, semakin aktif dia bekerja. Selain itu, banyak pengusaha dan manajer percaya bahwa uang cukup untuk membawa kebahagiaan bagi karyawan sehingga kinerja tinggi dapat diharapkan dari mereka.³

Demotivasi dan kepuasan kerja tidak teratur akan muncul dari kesalahan dalam penyelenggaraan sistem penghargaan. Jika ini terjadi, kinerja pekerja dan perusahaan kemungkinan besar akan menderita sebagai akibatnya.⁴

² Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. (Yogyakarta: GRAHA ILMU. 2013), 158.

³Awal Purnomosidi and M. Sidik Priadana, "The Effect Of Direct Compensation And Work Motivation On Employee Performance (Study at a Government Office in Bandung Regency)," *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 14, no. 1 (2020): 30–35, <https://doi.org/10.5281/zenodo.4589739>.

⁴Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi pertama. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.2008), 133.

Pentingnya peranan kompensasi bagi tenaga kerja dalam perusahaan seperti yang telah diuraikan diatas menarik perhatian penulis untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap salah satu perusahaan di Kota Palopo yaitu Kalla Toyota. Dimana judul penelitian yang dimaksud yaitu **“Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Kota Palopo”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi langsung secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Kota Palopo?
2. Apakah kompensasi tidak langsung secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Kota Palopo?
3. Apakah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah dan latar belakang yang menguraikan mengenai pentingnya kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan PT. Hadji kalla Toyota Cab. Kota Palopo secara persial

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Kota Palopo secara persial
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Kota Palopo secara simultan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dijalankan agar mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Kota Palopo. Maka dari hasil penelitian tersebut diharap mampu memberikan manfaat atau informasi terhadap berbagai macam pihak, baik itu untuk perusahaan maupun semua yang bersangkutan. Berikut beberapa manfaat yang disajikan dalam penelitian ini:

1. Peneliti

Adanya penelitian ini mampu memperluas dan memperdalam ilmu dan pengetahuan penulis terhadap hasil penelitian yang telah dikerjakan.

2. Praktis

Adanya hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti ini mampu menyuguhkan ilmu dan informasi serta bahan evaluasi perusahaan untuk memperhatikan hak karyawan mendapatkan kompensasi agar meningkatkan kinerja karyawan.

3. Akademisi

Adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan akademisi untuk sumber referensi jika ingin melakukan penelitian lanjutan terhadap masalah yang serupa.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adanya penelitian yang dilakukan terdahulu maka peneliti bisa melakukan serta melihat perbandingan penelitian yang dulu dan yang sekarang sehingga peneliti sekarang bisa memperoleh inspirasi. Adapun yang tercantum pada bagian ini memuat tentang ringkasan terhadap penelitian yang relevan antara penelitian sekarang dan dahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama Peneliti	Judul penelitian	Jenis Penelitian	Teknik penelitian	Lokasi/objek penelitian	Hasil penelitian
1.	Nurrahmi utami tamping, Syahir natsir, Risnawat ⁵	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Cabang Palu	Kuantitatif	Metode deskriptif	seluruh karyawan PT.Hadji Kalla Cabang Palu.	Vaiabel bebas bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat

⁵Nurrahmi Utami Tamping, Syahir Natsir, And Risnawati, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Cabang Palu," *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 5, no. 3 (2019): 069–078, <https://doi.org/10.22487/jimut.v5i3.163>.

2.	Andrie Firmansyah ⁶	Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Luwuk	Kuantitatif	Wawancara	PT. Hadji Kalla Cabang Luwuk yang berlokasi di Jln. Sam Ratulangi, No. 25	Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
3.	Anggraeni Sekar Ningrum, Bahri Kamal, Fitri Amaliyah ⁷	Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tegal Jaya Makmur Sejahtera	Kuantitatif	menggunakan teknik kuesioner, observasi, dan studi pustaka	seluruh karyawan PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera	Variabel X_1 tidak berpengaruh sedangkan variabel X_2 berpengaruh, namun secara simultan keduanya berpengaruh
4.	Wandy Zulkarna, Risa Herlina ⁸	Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap	Kuantitatif	metode deskriptif dan asosiatif. Penelitian	Karyawan Bagian staff operasional pt pranata jaya abadi banjaran	Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

⁶Andrie Firmansyah, "Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Luwuk," *Journal of Tompotika : Social, Economics, and Education Science (JTSEES)* 01, no. 02 (2020): 46–59.

⁷Anggraeni Sekar Ningrum, Bahri Kamal, and Fitri Amaliyah, "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tegal Jaya Makmur Sejahtera Anggraeni," 2020.

⁸Wandy Zulkarnaen and Risa Herlina, "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 2, no. 2 (2018): 90–114, <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>.

		Kinerja Karyawan				
		Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran				
5.	Astrit Nancy, Harnida Wahyuni Adda, Moh. Ali Murad ⁹	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Cabang Palu	Kuantitatif	deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Palu	Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
6.	Putu Bagoes Dharmayasa, I Gusti Ayu Dewi Adnyani ¹⁰	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	analisis regresi linier berganda	seluruh karyawan outdoor yang berhubungan langsung dengan tamu	Stress kerja tidak berhubungan negatif dengan kinerja, sedangkan kepuasan kerja dan kompensasi finansial berhubungan dengan kinerja
7.	Muhammad Kasran ¹¹	Pengaruh Kompensasi Finansial	Kuantitatif	metode persamaan regresi linear	karyawan PAM Tirta Mangkaluk	Variabel bebas berpengaruh terhadap

⁹Astrit Nancy, Harnida Wahyuni Adda, and Mohammad Ali Murad, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Cabang Palu," *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 5, no. 3 (2019): 320–29, <https://doi.org/10.22487/jimut.v5i3.163>.

¹⁰Putu Bagoes Dharmayasa and I Gusti Ayu Dewi Adnyani, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9, no. 8 (2020): 2915–35, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p02>.

¹¹Muhammad Kasran, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo," *Journal Of Institution And Sharia Finance I* (2018): 157–63.

Dan berganda u kota variabel terikat
 Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

- | | | | | | |
|----|---|---|--|---|---|
| 8. | Bagus Angan Brasilio and Hermien Tridayanti ¹² | Effect of Direct and Indirect Compensation for Performance of Employees PT. Terminal Petikemas Surabaya | quantitative questionnaires and interviews | of Employees PT. Terminal Petikemas Surabaya | The results of the study are that direct compensation has a positive and significant effect on employee performance, and indirect compensation has a positive and significant effect on employee performance. |
| 9. | Awal Purnomosi di, M. Sidik Priadana ¹³ | The Effect Of Direct Compensation And Work Motivation On Employee Performance (Study At A | Kuantitatif analysis techniques | Employee Government Office in Bandung Regency | As for his research results, there is a significant effect of direct compensation and work motivation on employee |

¹²Brasilio and Tridayanti, "Effect of Direct and Indirect Compensation on Performance of Employees PT. Terminal Petikemas Surabaya."

¹³Purnomosidi and Priadana, "THE EFFECT OF DIRECT COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at a Government Office in Bandung Regency)."

		Government Office In Bandung Regency)				performance either partially or simultaneously.
10.	Fitriana Lestari, Siswoyo Haryono, Meika Kurnia Puji RDA ¹⁴	The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy	Qualitative	purposive sampling technique	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, located on Jl. Brawijaya Kasihan Bantul Yogyakarta 55183.	There is a significant effect between direct compensation and employee performance, indirect compensation does not affect significantly employee performance.

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Management SDM yaitu pengetahuan dan seni merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan menilai SDM untuk mencapai apa yang

¹⁴Fitriana Lestari, Siswoyo Haryono, and Meika KurniaPuji Rda, "The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy," *Www.ijbmm.com International Journal of Business Marketing and Management* 5, no. March 2020 (2020): 1–10, www.ijbmm.com.

menjaditujuan awal perusahaan, keinginan pekerja, sertamemenuhi keperluan sekunder dan primer masyarakat dalam pengadaan, pengembangan.¹⁵

Banyak orang telah mempresentasikan definisi mereka tentang management SDM. Secara bersama Mondy dan Martocchio, management SDM yaitu proses yang bertujuan untuk tujuan pemanfaatan manusia atau individu. Individu atau pegawai yang dikelola dengan kemampuan dan keterampilan yang digunakan untuk memperoleh pekerjaan.¹⁶ Secara pribadi Gary Dessler, Management SDM yaitu bagaimana peraturan kemudian diaktualisaikan kepada seseorang atau SDM itu sendiri sebagaimana manajemen menjalankan perannya untuk melakukan pelatihan kemudian memberikan penilaian serta penghargaan.¹⁷

Management frase dan SDM digabungkan menjadi ManagementSDM. Terminologi manajemen dapat didefinisikan manajemen atau cara-cara mengelola sesuatu agar semuanya berjalan sesuai rencana awal. Di sisi lain, SDM mengacu pada satu orang yang bekerja dan berkontribusi pada perusahaan atau institusi. Terminologi HRM bervariasi menurut berbagai sudut pandang, beberapa ahli menempatkan premium pada definisi HRM yang berfokus pada karyawan atau tenaga kerja, sementara yang lain menempatkan

¹⁵Nurdin Batjo. and Mahadin Shaleh, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, ed. M.E Humaidi, S.E.I., pertama (palopo: Penerbit Aksara TIMUR, 2018), <https://books.google.co.id/books?id=oSuFDwAAQBAJ>.

¹⁶Dr. Ni Kadek Suryani and Prof. Dr. John FoEh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Hari Mahardika and Yogi Astra, *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, pertama (Denpasar: NILACAKRA, 2019), <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.

¹⁷I Gede Putu Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*, ed. Ida Bagus Putu Eka Suadnyana, pertama (Denpasar: (UNHI) Press, 2020).

premium pada SDM jangka panjang aspek strategi dan operasi. Baik itu tujuan pribadi atau bisnis. HRM juga didefinisikan sebagai kebijakan yang dibangun dalam urutan kegiatan untuk memenuhi tuntutan tenaga kerja dan mencakup bidang sumber daya manusia yang sama seperti peran, rekrutmen, seleksi, kompensasi, dan evaluasi. Hasibuan mendefinisikan HRM sebagai cabang studi yang mendalami pengetahuan dan seni bagaimana atasan dan bawahan memiliki jalinan yang baik serta mengarahkan pekerja untuk memaksimalkan cara kerja mereka agar sama-sama dapat mencapai tujuan baik perusahaan, pekerja maupun masyarakat.¹⁸

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

HRM memiliki fungsi bagaimana sebisa mungkin mengatur pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dengan demikian pemenuhan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai target dan waktu yang ditentukan. Manajemen SDM maupun manajemen secara umum sama-sama mengarah pada sumber daya manusia yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang mesti dijalankan, seperti:¹⁹

- 1) Fungsi manajerial
 - a) Perencanaan (*Planning*)
 - b) Pengorganisasian (*Organizing*)

¹⁸AMIRUL MUKMININ et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, ed. Bhujangga Ayu P. et al., *UNY Press*, pertama (Yogyakarta: UNY Press, 2019), [http://staffnew.uny.ac.id/upload/132254846/penelitian/BUKU MSDM LANTIP.pdf](http://staffnew.uny.ac.id/upload/132254846/penelitian/BUKU%20MSDM%20LANTIP.pdf).

¹⁹Batjo. and Shaleh, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

- c) Pengarahan (*Directing*)
- d) Pengendalian (*Controlling*)
- 2) Fungsi operasional
 - a) Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b) Pengembangan
 - c) Kompensasi
 - d) Pengintegrasian
 - e) Pemeliharaan
 - f) Pemutusan hubungan kerja

Berbeda dengan Cherrington, Hasibuan membagi fungsi-fungsi MSDM menjadi 11 fungsi yaitu:²⁰

- 1) Perencanaan. Fungsi terpenting HRM pada tahap pertama adalah untuk merencanakan SDM (pekerja/karyawan). Pekerja atau pegawai yang dibutuhkan harus dilengkapi untuk memenuhi perusahaan khusus. SDM juga diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai secara tepat waktu dan efisien.
- 2) Pengorganisasian. Langkah selanjutnya adalah memasang SDM di perusahaan jika sudah disetujui. MSDM fungsi dilakukan dengan menciptakan sinergi dalam organisasi/perusahaan dengan merancang

²⁰Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*.

berbagai jabatan dalam organisasi/perusahaan, seperti jabatan, personel, dan adanya aspek lainnya.

- 3) Pengarahan. Pengarahan karyawan dilakukan dengan tujuan mendorong karyawan untuk berkolaborasi dalam mengejar tujuan organisasi/perusahaan atau ambisi individu.
- 4) Pengendalian. Kegiatan yang mengawasi atau mengawasi kinerja untuk memastikan bahwa kebijakan perusahaan dipatuhi dan tujuan tercapai. Tujuan pengendalian operasi adalah untuk mengurangi besarnya penyimpangan.
- 5) Pengadaan. Rekrutmen, penyeleksian, pengaturan posisi, orientasi, dan induksi merupakan rangkaian tahapan untuk mendapatkan SDM berupa orang-orang yang memenuhi persyaratan klasifikasi perusahaan.
- 6) Pengembangan. Personil dapat meningkatkan pemahaman, teori, keterampilan teknis, pola pikir, dan sikap mereka dengan bantuan program pendidikan dan pelatihan perusahaan.
- 7) Kompensasi. Karyawan yang berkinerja baik diberi kompensasi atas upaya mereka. Bonus, kenaikan upah, dan promosi adalah contoh remunerasi. Fungsi HRM ini dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik.
- 8) Pengintegrasian. Tanggung jawab SDM membutuhkan banyak integrasi. Integrasi adalah proses mempertemukan kepentingan setiap individu karyawan dan SDM dalam bersama-sama dengan kepentingan

perusahaan dalam organisasi lain. Akhirnya, kepentingan/tujuan perusahaan diciptakan untuk menjadi kepentingan bersama

- 9) Pemeliharaan. Proses pemeliharaan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan dan mempertahankan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional pekerja dalam kurun waktu yang berkepanjangan untuk mencapai rencana awal organisasi.
- 10) Ketertiban. Sirkulasi ketertiban menjadi signifikan dalam perjalanan fungsi HRM dalam organisasi dan perusahaan melalui berbagai peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dilakukan agar proses penyelesaian tugas menjadi lebih efisien.
- 11) Pemberhentian. Jika seorang karyawan tidak memenuhi persyaratan perusahaan, ia akan ditegur dan disebut sebagai "pemutusan hubungan kerja" (PHK). Pemutusan kerjasama dapat menjadi motivator bagi karyawan lain untuk mengembangkan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja

c. Sumber Daya Manusia menurut Islam

SDM yaitu alat yang paling ampuh agar dapat mengelola semua SDA di alam semesta ini, sebab hampir semua ciptaan Tuhan pada alam dibuat untuk pemenuhan kepentingan umat manusia. QS. Jatsiyah (Ayat 13):²¹

²¹Arman Paramansyah and Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, ed. Bahrudin Achmad, pertama (Bekasi: Pustaka Al-Muqsith, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=rbY8EAAAQBAJ&pg=PA166&lpg=PA166&dq=Teamwork+ad>

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ إِنَّفِيدُوا لِكَلِمَاتِهِ يَتْلَقُونَهَا يَتْلَقُونَهَا

“Dan Dia menundukkan untuk mu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.²²

Segala yang ada dimuka bumi ini termaksud sumber daya yang tersedia mestinya sebaik mungkin untuk diatur, sebab hal itu salah satu kebutuhan yang ditanggungjawabkan di masa depan. Pengetahuan adalah untuk memungkinkan pengelolaan dan optimisasi manfaat sumber daya yang ada untuk dikelola secara efektif. Di Surah Ar-Rahman ayat 33 dalam rangka menunjukkan kekuasaan Allah SWT, Allah menganjurkan ciptaan Allah (manusia) agar mempelajari pengetahuan sebanyak mungkin tanpa batasan. Pada ajaran Islam, Sumber Daya Manusia tetuju terhadap semua sumber daya dimana dalam pemakaiannya semata-mata agar beribadah kepada Allah. Kemampuan yang Anda miliki akan meningkat, dan Anda akan dapat melancarkan amanah dengan perasaan menerima amanah dari Allah SWT. *Siddiq, amanah, fatonah, dan tabliq* adalah beberapa atribut yang akan

alah+komponen+utama+demokrasi+Islam&source=bl&ots=n8DPZ-9FLV&sig=ACfU3U3JscBcosbJWZLfnIF2cZFr1nV3IA&hl=jv&sa=X&ved=2ahUKEwiAoc76jID0AhWbIbcAHaUFAowQ6AF6BAGmEAM#v=onepage&q=T.

²² JavanLabs, “Surah Al-Jasiah ayat 13”, 2015-2022, <https://tafsirq.com/45-al-jasiah/ayat-13>, 13 Februari 2022

direpresentasikan dalam SDM Islam yang baik. Sifat tersebut di atas menjadi barometer bagi SDM Islam.²³

Sebagaimana dinyatakan dalam Surah Ar-Raad pada ayat 11 Setiap sifat dan situasi yang murni tidak akan muncul dengan sendirinya; dibutuhkan kerja keras serta mampu untuk sabar.

“sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

Kuncinya adalah kerja keras dan cerdas, oleh karena itu tidak disangka tidak banyak perbedaan etos kerja dibanding Muslim dan non-Muslim; satu-satunya perbedaan adalah ontologi dan axologi. SDM dalam ajaran Islam tetap mengutamakan keberhasilan yang diakui oleh Allah SWT.²⁴

2. Kompensasi

a. Pengertian dan Jenis Kompensasi

Pembayaran kompensasi merupakan hidup kebutuhan bagi seorang karyawan, dan merupakan salah satu alasan utama individu pekerjaan. Kompensasi adalah satu dari berbagai aspek yang paling urgent dari HRM untuk bisnis, sebab hal tersebut teknik utama untuk menarik dan memotivasi orang untuk bekerja yang lebih baik. Kompensasi mengacu pada (1) semua hal yang berkaitan dengan materi sebagai bentuk balas jasa dan (2) segala

²³Paramansyah and Husna, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Dalam Perspektif Islam*.

²⁴Paramansyah and Husna.

produk atau pemberian barang lainnya sebagai substitusi dari poin pertama diatas.²⁵

Setiap sen yang diperoleh karyawan dalam bentuk uang, komoditas, atau pelayanan dari perusahaan disebut sebagai kompensasi.

Hasibuan membagi kompensasi kedalam dua bagian, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.²⁶

a) Karyawan memiliki hak untuk kompensasi langsung, dan perusahaan berkewajiban untuk menyediakannya. Kompensasi langsung dapat dihitung sebagai berikut:

a) Gaji adalah pembayaran dalam bentuk uang kepada pegawai untuk apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, meski terkadang alpa tetap mendapatkan bayaran.

b) Pembayaran insentif, yang dilakukan oleh pihak perusahaan sebab pekerja tersebut memiliki prestasi atau mencapai target perusahaan atau bahkan melebihi.

b) Kompensasi tidak langsung adalah segala keuntungan yang diperoleh dari karyawan untuk diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan peraturan perusahaan dalam upaya meningkatkan kesejahteraannya berdasarkan peraturan perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi tiga kategori:

²⁵Batjo. and Shaleh, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

²⁶Paramansyah and Husna, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Dalam Perspektif Islam*.

- a) Asuransi kesehatan, jaminan social tenaga kerja dan pensiun yang merupakan rogram-program perlindungan.
- b) Cuti tahunan, liburan, cuti hamil, hari besar dan lembur merupakan bagian bayaran diluar jam kerja.
- c) Alat tulis, ruang kerja, ruang kesehatan, kendaraan merupakan fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada karyawan

Manurung, menyatakan bahwa kompensasi langsung adalah hadiah langsung yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan seperti upah, gaji, bonus dan insentif dan kompensasi tidak langsung adalah hadiah tidak langsung yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan seperti tunjangan, asuransi kesehatan dan fasilitas lainnya. Variabel kompensasi langsung menurut Manurung, adalah indikator upah dan gaji serta bonus dan insentif. Sedangkan indikator variabel kompensasi tidak langsung adalah asuransi dan program pensiun²⁷

Bayaran yang dilakukan secara periodic kepada para karyawan dan memiliki jaminan pasti adanya merupakan definisi gaji.²⁸

²⁷Fitriana Lestari, Siswoyo Haryono, and Meika KurniaPuji Rda, "The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy," *Www.ijbmm.com International Journal of Business Marketing and Management* 5, no. March 2020 (2020): 1–10, www.ijbmm.com.

²⁸Zulkarnaen and Herlina, "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran."

Gaji adalah pemberian berupa materi yang diberikan perusahaan kepada para pekerja sebab telah meluangkan seluruh tenaga dan waktu untuk menjalankan rencana perusahaan.

Upah yaitu salah satu kewajiban perusahaan untuk diberikan kepada para karyawan berupa materi sesuai aturan dimana pihak perusahaan dan karyawan telah melakukan perjanjian yang berdasarkan undang-undang, ialah satunya tunjangan baik dari pihak pekerja maupun keluarga pekerja menurut undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Karena kinerjanya melebihi harapan perusahaan, insentif merupakan penghargaan tetap yang diberikan langsung kepada karyawan. Besarnya pendapatan atau gaji tidak dipengaruhi oleh hadiah persembahan.²⁹

Kompensasi didefinisikan sebagai kompensasi atau manfaat dari nilai yang diberikan kepada orang yang didiskualifikasi, termasuk namun tidak terbatas pada hal-hal berikut:³⁰

- 1) Semua kompensasi tunai dan nontunai, termasuk gaji, honorarium, bonus dan pembayaran asuransi
- 2) Kompensasi yang ditangguhkan, termasuk program pensiun dan tabungan

²⁹Batjo. and Shaleh, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

³⁰Peter T. Chingos, *Paying for Performance a Guide to Compensation Management*, Second edition (Canada: John Wiley & Sons Inc, 2002), 134.

- 3) Jumlah semua premi yang dibayarkan untuk kewajiban dan pertanggung jawaban asuransi lainnya, serta setiap pembayaran atau penggantian oleh organisasi biaya, pengeluaran, biaya, atau pajak yang pada akhirnya tidak ditanggung oleh pertanggung jawaban asuransi
- 4) Semua manfaat lainnya (tidak termasuk tunjangan tidak kena pajak menurut bagian IRC 123), termasuk pembayaran untuk rencana kesejahteraan, seperti rencana pemberian obat-obatan, kesehatan gigi, asuransi jiwa, uang pesangon dan tunjangan cacat dan tunggangan kena pajak atau tunjangan tidak kena pajak, seperti pengampunan utang dan pinjaman suku bunga di bawa pasar
- 5) Setiap manfaat ekonomi yang diberikan melalui entitas lain yang dimiliki, dikendalikan oleh, atau berafiliasi dengan organisasi bebas pajak yang berlaku, baik entitas tersebut kena pajak atau bebas pajak.

b. Tujuan Program Kompensasi

Suatu organisasi memerlukan partisipasi individu-individu yang berkualitas dalam perkembangan. Untuk menarik bakat individu, organisasi harus menawarkan paket gaji yang kompetitif yang mendorong mereka untuk memilih perusahaan kita daripada yang lain. Tujuan paling penting dalam mengembangkan struktur kompensasi untuk bisnis adalah untuk mencapai tujuan ini. Tujuan lainnya termasuk mengembangkan sistem yang memberikan umpan balik yang konsisten kepada karyawan atas pekerjaan

yang mereka lakukan. Karyawan akan bekerja lebih produktif dan terdorong untuk menghasilkan karya terbaik di tempat kerja mereka, yang merupakan hasil yang diinginkan. Further, efisiensi biaya membantu organisasi dalam mencapai keseimbangan antara etos, membangun tingkat keadilan dalam organisasi, mengubah sikap dan perilaku kerja menuju peningkatan produktivitas, mengubah sikap dan perilaku kerja menuju peningkatan produkt Perencanaan rinci tentang desain dan struktur penggajian di organisasi merupakan masalah kritis yang harus ditentukan oleh manager dengan hati-hati melalui tindakan dan pertimbangan yang sesuai dari berbagai perspektif.³¹

Perusahaan, karyawan, masyarakat, dan pemerintah semuanya menjadi sasaran sistem remunerasi. Kompensasi akan memudahkan perusahaan mempertahankan motivasi agar rencana berjalan lancar, karyawan menerima ketidakseimbangan atas hidup mereka dan kehidupan keluarga mereka, masyarakat menerima produk, Untuk mencapai tujuan secara efisien, pembayaran harus dilakukan oleh semua pihak yang terlibat, termasuk perusahaan dan karyawannya, dengan tetap fokus pada prinsip humanisme, keadilan, dan kepatuhan dalam menghadapi kesulitan. Berikut ini adalah daftar tujuan dari permintaan kompensasi yang khas:³²

³¹Suryani and FoEh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

³²Batjo. and Shaleh, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

- 1) Kerjasama. Karyawan dan perusahaan akan menciptakan ikatan formal sebagai akibat dari struktur remunerasi yang ada. Karyawan harus bekerja dengan deskripsi pekerjaan, dan perusahaan harus memberikan kompensasi yang baik kepada mereka yang baik dengan norma dan kesepakatan yang baik.
- 2) Pekerjaan pemenuhan. Menerima uang dapat memberikan kesenangan kerja oleh memungkinkan individu dan keluarga mereka untuk memenuhi tuntutan fisiologis, mendapatkan prestise sosial, dan menyadari potensi mereka dalam organisasi.
- 3) Berhasil pengadaan. Pengadaan yang efisien dapat dicapai jika prosesnya meliputi rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan efisien penempatan. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang berkompeten akan bergabung dengan suatu organisasi asalkan kompensasi yang ditawarkan kompetitif.
- 4) Kegigihan. Kegigihan adalah apabila pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat diterima dan wajar, motivasi manajer akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 5) Konsistensi Karyawan. Kinerja yang tinggi dan pergantian minimal salah satu penenuan stabilitas karya. Hal ini dapat dicapai jika diterapkan remunerasi karyawan berupa upah, gaji, bonus, dan insentif kompetitif dengan organisasi yang unggul, serta strategi manajemen tenaga kerja yang baik.

- 6) Pengendalian diri. Karyawan harus mengikuti aturan, kebijakan, dan perintah atasannya di tempat kerja agar disiplin. Jika ada insentif uang, misalnya Anda tidak bekerja selama sebulan, Anda akan mendapat Rp. Tunjangan 1 juta, atau jika Anda tidak bekerja selama setahun, Anda akan mendapatkan Rp. Tunjangan 1 juta.
- 7) Dampak pekerja serikat. Serikat pekerja memiliki pengaruh yang cukup besar dalam beberapa dekade terakhir, dan perusahaan yang memberikan kompensasi yang memadai dan menerapkan program pemeliharaan tenaga kerja cenderung tidak menghadapi tentangan dari serikat pekerja, membuat kinerja.
- 8) Pemerintah. Pemerintah memiliki kekuasaan rupa sehingga ada pepatah bahwa tanah diinjak, langit ditegakkan. Semua badan usaha yang beroperasi di bumi pertiwi ini mesti dilihat dengan ketentuan UU RI, serta ketentuan pemerintah daerah yang disingkat perda. Ketika sebuah perusahaan mengetahui tentang seluk-beluk hukum, ia menerima lisensi, yang memungkinkannya beroperasi di bawah pengawasan pemerintah.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dimulai dengan analisis pekerjaan, kemudian mendeskripsikan, menetapkan pekerjaan standar, dan terakhir menentukan upah. Terlepas dari kenyataan bahwa prosedur dilakukan dengan hati-hati, daftar gaji jauh dari ekspektasi. Kejadian demikian karena adanya berbagai indikator, dimana hal tersebut berada di luar kemampuan perusahaan. Karena fitur ini, Departemen

SDM harus menghadapi rintangan dalam hal merekam gaji. Indicator atau factor yang menjadi pertimbangan:³³

- 1) Pasar Tenaga Kerja Penawaran dan Permintaan. Pekerja dengan tinggi keterampilan dan jumlah rekan kerja yang lebih berdampak terhadap upah. Pekerja dengan keterampilan generik yang mempekerjakan banyak orang memiliki dampak gaji yang lebih rendah di sisi lain.
- 2) Kapasitas Perusahaan. Gaji yang mesti dikeluarkan perusahaan kepada para pekerja harus berdasarkan modal perusahaan itu sendiri. Perusahaan terlihat di ambang kebangkrutan karena pengeluaran melebihi pendapatan jika pertumbuhan melebihi keuntungan perusahaan.
- 3) Pekerja Serikat. Karyawan mempunyai kemampuan untuk mengatur dan mengurus hak-haknya melalui penggunaan serikat pekerja.
- 4) Karyawan Productivitas. Productivitas karyawan mengacu pada remunerasi yang diperoleh karyawan yang harus menghitung gaji mereka dan mempertimbangkan kontribusi mereka kepada organisasi.
- 5) Negara. Pemerintah membataskan upah melalui undang-undang, keputusan presiden, keputusan menteri, peraturan gubernur, peraturan walikota, dan peraturan bupati.
- 6) Biaya hidup. Biaya hidup akan memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat upah; jika suatu lokasi yang mahal untuk ditinggali,

³³Batjo. and Shaleh.

tingkat upah akan lebih besar; jika biaya hidup yang rendah, tingkat upah akan lebih rendah.

- 7) Penempatan pegawai. Jabatan pegawai berbanding lurus dengan gaji yang mereka terima. Pegawai dengan jabatan tinggi memperoleh gaji yang besar dan begitu pula sebaliknya.
- 8) Pengetahuan dan skill. Kedua hal tersebut jika pegawai memilikinya dengan baik maka akan berbanding lurus dengan perolehan upah yang diterima dan begitupula sebaliknya.
- 9) Situasi Ekonomi Nasional Karena masyarakat mendekati karyawan dalam waktu singkat akibat industri manufaktur yang berkembang pesat, perekonomian nasional akan berkembang, sehingga tingkat gaji yang lebih tinggi dan reintegrasi individu ke dalam angkatan kerja.
- 10) Pekerjaan Jenis dan Sifat. Jenis dan sifat dampak pada upah; misalnya, jika memberikan perhatian dan bakat tertentu, dan pekerjaan yang berisiko tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan, perusahaan akan memberikan remunerasi yang tinggi.

d. Proses Kompensasi

Tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk memberikan instruksi tentang bagaimana mematuhi aturan. Namun, ketika tujuan perusahaan dan pemberian kompensasi menjadi lebih kompleks, administrasi

penggajian dan pengupahan harus menjadi lebih efisien. Sebab itu, berikut prosedur management kompensasi untuk pencapaian tujuan:³⁴

- 1) Memanfaatkan informasi dari analisis pekerjaan untuk mengevaluasi setiap pekerjaan untuk menentukan keadilan internal berdasarkan nilai relatif dari individu pegawai.
- 2) Lakukan pengawasan dalam pemberian gaji agar mendeteksi gaji eksternal di suatu tenaga kerja berdasarkan upah.
- 3) Menentukan pembayaran upah oleh ekuitas internal dan external dengan mengevaluasi harga per pekerjaan.

e. Kompensasi Menurut Islam

Ujroh, juga dikenal sebagai upah, adalah ketidakseimbangan moneter untuk jasa *ajir* (orang dalam kontrak layanan). *Ijaroh* adalah transaksi untuk layanan tertentu berbasis kompensasi. Penggantian ini dikenal dengan istilah *ujroh*. Ayat berikutnya berisi kata *ajrun* berikut:³⁵

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya: “Maka jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.” (Qs. Ath-Tholaaq [65]:6)³⁶

³⁴Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*.

³⁵Paramansyah and Husna, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Dalam Perspektif Islam*.

³⁶ JovanLabs, “Surah At-Talaq ayat 6”, 2015-2022, <https://tafsirq.com/65-at-talaq/ayat-6,13> februari 2022

Upah adalah khas transaksi yang dijalankan oleh sekelompok individu dari berbagai kelas dan ekonomi sosial. Upah adalah bagian dari domain muamalah, di mana hukum asli masing-masing muamalah diperbolehkan kecuali ada bukti sebaliknya. Mereka adalah qalam Allah yang ditemukan berdasarkan banyak qalam Allah yang ditemukan:

فَانْطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطْعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا

جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَأَقَامَهُ ۖ فَاللُّوْشِئَاتِ لَا تَخَذُ تَعَلِّيَهَا جِرًّا

Artinya: “Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu (bisa) mengambil upah untuk itu".³⁷

عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ فَقَالَ أَصْحَابُهُ

وَأَنْتَ فَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطَ لِأَهْلِ مَكَّةَ

³⁷JovanLabs, “Surah At-Kahf ayat 77”, 2015-2022, <https://tafsirq.com/18-al-kahf/ayat-77,13> februari 2022

Nabi Muhammad Saw bersabda, “Tidaklah Allah mengutus seorang nabi melainkan dia mengembalakan kambing.” Para sahabat bertanya, “Termasuk engkau juga?” Maka nabi Muhammad menjawab, “Ya, aku pun mengembalaknya dengan upah beberapa qirat (keping dinar) milik penduduk Makkah.” (H.R Bukhori)³⁸

3. Manajemen Kinerja

a. Definisi Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja yaitu tujuan-oriented process yang memastikan operasi organisasi dirancang untuk meningkatkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi. Penilaian kinerja yaitu pendekatan terstruktur agar mampu meninjau dan mengevaluasi kinerja tiap karyawan atau kelompok. Ini akan memungkinkan Anda memanfaatkan karyawan sambil mengatasi kelemahan yang dikenali, mungkin Anda membantu mereka menjadi lebih produktif.³⁹

Manajemen kinerja adalah proses yang berfokus pada pengukuran atau indikator target, dan kinerja dibandingkan dengan harapan yang dipresentasikan sebagai target. Berikut metode untuk membandingkan hasil

³⁸<https://islami.co/hikmah-rasulullah-saw-menjadi-pengembala-kambing/> (diakses pada tanggal 13 Februari 2022)

³⁹Suryani and FoEh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

kerja dengan rencana kerja dengan menggunakan indikator pengukuran yang ditentukan ini.⁴⁰

Manajemen kinerja dapat juga didefinisikan sebagai metode yang membantu individu dan tim bekerja sama untuk mencapai keluaran organisasi yang baik. Acara ini dipromosikan untuk mendorong orang-orang untuk belajar bersama tentang apa yang perlu dilakukan dan untuk membantu orang-orang yang terjebak dalam kebiasaan.⁴¹

Performance management (PM) adalah proses mengelolah pelaksanaan suatu strategi organisasi. Ini adalah bagaimana rencana diterjemahkan kedalam hasil. Pikiran PM sebagai konsep payung yang mengintegrasikan metodologi peningkatan bisnis yang sudah dikenal dengan teknologi. Singkatnya, metodologi tidak perlu lagi diterapkan di isolasi – mereka dapat diatur⁴²

Manajemen kinerja adalah teknik untuk membuat orang melakukan pekerjaan optimal untuk memenuhi tujuan perusahaan, kata definisi ini.

⁴⁰Suryani and FoEh.

⁴¹Suryani and FoEh.

⁴²Gary Cokins, *Performance Management: Finding the Missing Pieces (to close the intelligence gap)*, Edisi pertama (Canada: John Wiley & Sons Inc, 2004), 1.

Manajemen kinerja yaitu bagaimana cara mengatur atau mengelolah kinerja setiap karyaan baik dalam bentuk individu, tim serta kelompok yang dilakukan secara teratur. Pejelasan tersebut menurut Amstrong.⁴³

Kinerja pegawai merupakan konsekuensi dari usaha tiap pekerja berdasarkan seberapa banyak dan seberapa baik ketika menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan (Mangkunegara).⁴⁴ Kinerja pegawai adalah urusan pribadi, karena individu memiliki kapasitas yang berbeda-beda dalam melaksanakan tanggungjawabnya.⁴⁵

Menurut Lussier dan Hendon, kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk mengenali dan menanggapi situasi kritis, serta kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Karena efektivitas dan efisiensi yang ditawarkan oleh karyawan berdampak pada produksi organisasi, kinerja karyawan dianggap sebagai salah satu variabel terpenting dalam produktivitas organisasi. Setiap individu terlibat dalam jenis kinerja karyawan yang sama. Pengaturan ini dapat menyenangkan dan menimbulkan kebanggaan karyawan dalam melaksanakan tugas pada tingkat tinggi. Jika kinerja karyawan buruk dan dia gagal memenuhi tujuan

⁴³Siswoyo Haryono, *MANAJEMEN KINERJA SDM Teori & Aplikasi*, ed. Dwi Puryanto, pertama (jakarta: penerbit luxima metro media, 2018).

⁴⁴Zulkarnaen and Herlina, “Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran.”

⁴⁵Ningrum, Kamal, and Amaliyah, “PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TEGAL JAYA MAKMUR SEJAHTERA Anggraeni.”

perusahaan, situasinya tidak separah karyawan dan dia dapat melaporkan kegagalan pribadi. Selain itu, kinerja karyawan seringkali dihargai dengan keuntungan finansial dari organisasi dan dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk lebih mudah dipromosikan dalam suatu organisasi dan memiliki peluang karir yang lebih baik daripada yang berkinerja rendah.⁴⁶

Ada beberapa saran untuk mengembangkan system manajemen kinerja yang efektif yang dapat memenuhi tujuan-tujuan strategis, administrasi dan pengembangan yaitu mengaitkan kompensasi dengan system manajemen kinerja, peningkatan prestasi kerja, insentif-insentif tahunan, insentif-insentif jangka panjang dan insentif-insentif yang dapat dipilih.⁴⁷

b. Manfaat Manajemen Kinerja

Menurut Sunarto, manajemen kinerja di tempat kerja memberikan berbagai manfaat, antara lain:⁴⁸

- 1) meningkatkan kinerja karyawan dari segi efektivitas organisasi, tim, dan individu.
- 2) Untuk mengembangkan orang melalui proses yang efektif dan pengembangan berkelanjutan, yang mencakup keterampilan dasar organisasi, serta kemampuan individu dan tim.

⁴⁶Lestari, Haryono, and Rda, "The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy."

⁴⁷Barry Gerhart et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Edisi enam (Salemba Empat: Jakarta, 2011), 459

⁴⁸Suryani and FoEh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- 3) Ini bertujuan dan harapan pemangku kepentingan organisasi, yaitu pemilik, manajer, karyawan, konsumen, dan masyarakat.
- 4) Berbagi informasi tentang visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi serta komunikasi dan partisipasi seluruh anggota pekerja.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah mekanisme formal dalam meninjau kinerja tenaga kependidikan secara individual. Fletcher mendefinisikan penilaian kinerja sebagai kegiatan organisasi dalam berusaha untuk menilai tenaga kependidikan dan mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja dan mendistribusikan imbalan.⁴⁹

Evaluasi kinerja di seluruh perusahaan adalah proses untuk mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan. Data kepada bisnis, khususnya departemen SDM, akan diberikan untuk meningkatkan perencanaan SDM dan merespon kinerja karyawan di kegiatan ini.⁵⁰

Ada beberapa penilaian pada manajemen kinerja yaitu beberapa factor berikut:⁵¹

- 1) Dapat dipercaya. Pengabdian karyawan terhadap posisi, pekerjaan, dan perusahaan dievaluasi. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari bagaimana pekerja mempertahankan tempat mereka kerja baik secara internal

⁴⁹MUKMININ et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*.

⁵⁰Batjo. and Shaleh, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

⁵¹Batjo. and Shaleh.

maupun eksternal terhadap ancaman orang-orang yang memiliki niat buruk.

- 2) Kerja Productivitas. Kinerja karyawan diukur dari segi jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan pekerjaannya deskripsi.
- 3) Kemampuan untuk benar-benar jujur. Kemampuan yang dimaksud yaitu menepati janji kepada kepada siapa saja (diri sendiri, orang lain, dan perusahaan) terhadap peran yang mereka miliki dievaluasi.
- 4) Pengendalian diri. Indikasi terhadap peraturan dan ketentuan yang harus dipatuhi terhadap arahan yang ditugaskan oleh atasan digunakan untuk mengukur kedisiplinan karyawan saat bekerja.
- 5) Kecerdasan. Ide-ide brilian karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan mereka digunakan untuk menganalisis kreativitas mereka, memungkinkan mereka untuk tampil lebih sukses dan efisien.
- 6) Kolaborasi. Partisipasi karyawan dan kerjasama dengan karyawan lain, baik kepada atasan maupun bawahan, internal dan eksternal tempat kerja, merupakan kerjasama indikator. Ketika kerjasama yang harmonis dalam meningkatkan kinerja dan produksi perusahaan, kerjasama yang harmonis dalam meningkatkan kinerja dan produksi perusahaan dengan membuat kerjasama yang menyenangkan.
- 7) Kemampuan memimpin. Sebuah indikator kepemimpinan berwibawa yang positif, membimbing, memelihara, dan menginspirasi bawahannya

merupakan indikator kepemimpinan yang sangat baik. Akibat dari tindakan karakter tersebut, seorang supervisor memiliki efek yang merugikan bottom line, menyebabkan mereka bekerja secara tidak efektif dan tidak efisien.

- 8) Individuality. Ketampanan dan sifat-sifat luhur yang baik digunakan untuk menilai kepribadian, seperti kesantunan, keramahan, penyayang, simpatik, suka menolong, dan pendengar.
- 9) Mengambil inisiatif. Pikiran atau gagasan orisinal, inisiatif tingkat tinggi, kemampuan mengenali masalah yang ada, dan membuat solusi yang sesuai dengan masalah yang terjadi, semuanya merupakan indikator inisiatif.
- 10) Keahlian. Kemampuan karyawan untuk mengintegrasikan, menyelaraskan, dan mensinergikan berbagai bagian dalam organisasi dalam melaksanakan uraian tugas merupakan indikator penilaian keterampilan.
- 11) Akuntabilitas ialah kata lain dalam mendeskripsikan hal lebih seorang individu dalam penyelesaian tugas-tugas tertentu. Kemampuan karyawan untuk mempersentasikan semua pekerjaan, kebijakan, dan dampak dari kerja mereka, serta akuntabilitas atas sarana dan prasarana perusahaan, merupakan faktor-faktor dalam menentukan tanggung jawab mereka.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Berikut penjelasan mengenai tujuan penilaian kinerja:⁵²

- 1) Peningkatan kinerja. Karyawan, manajer, dan departemen SDM dapat memperoleh manfaat dari penilaian kinerja karena memberikan informasi pekerjaan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja.
- 2) Modifikasi Kompensasi. kinerja memberikan data kepada departemen keuangan, yang digunakan untuk menentukan kompensasi, yaitu kenaikan upah, insentif, bonus, dan remunerasi lainnya.
- 3) Tentukan lokasi. Evaluasi kinerja dapat digunakan untuk membuat keputusan penempatan seperti promosi, demo, dan mutasi. Promosi adalah cara perusahaan untuk mengungkapkan rasa terima kasih dan pengakuan karyawan pada masa lalu.
- 4) Persyaratan untuk pengembangan dan pelatihan. manajemen kinerja bisa memperlihatkan perlunya pelatihan bagi karyawan baru dan pengembangan bagi karyawan yang memiliki potensi agar lebih unggul lagi.
- 5) Karir Pengembangan dan Perencanaan Penilaian kinerja, seperti penelitian jalur karir karyawan, menghasilkan umpan balik atas keputusan profesional.

⁵²Batjo. and Shaleh.

- 6) Inkonsistensi dalam proses kepegawaian. Tingkat kinerja ditunjukkan kekuatan dan keterbatasan SDM dalam pemilihan dan persiapan individu dalam organisasi.
- 7) Ketidakakuratan informasi. Kinerja yang buruk juga dapat menunjukkan masalah dengan analisis pekerjaan departemen SDM, rencana yang telah dibuat oleh SDM, atau SIM (sistem informasi manajemen). Ketika bagian staf SDM membuat penilaian berdasarkan data yang salah, mereka membuat kesalahan.
- 8) Kekeliruan dalam rencana Pekerjaan. Hal tersebut juga bisa menyebabkan kinerja pegawai kurang baik. Ketika hal tersebut terjadi maka dapat dilakukan penilaian kinerja sebagai solusi dalam mendeteksi masalah yang terjadi.
- 9) Sama-sama memiliki peluang kerja. Keputusan internal tentang penempatan karyawan dapat dibuat tanpa diskriminasi jika didasarkan pada tinjauan kinerja yang sistematis dan akurat.
- 10) Hambatan Eksternal Elemen. Pengaruh dari luar perusahaan misalnya kesehatan baik fisik maupun mental, orang terdekat, pendapatan, serta permasalahan secara pribadi yang dialami, terkadang dapat mempengaruhi kualitas kerja. Bagian yang bertanggung jawab (personalia) dapat menemukan masalah ini serta memberikan dukungan dalam menyelesaikannya melalui tinjauan kinerja.

e. Manajemen Kinerja Menurut Islam

Pengertian tenaga kerja atau kinerja Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas disebut dengan kinerja. Tingkat kinerja mengacu pada seberapa sukses seseorang atau organisasi dalam melakukan tugas-tugas mereka. Siapa saja individu yang mempunyai tingkat kualitas kerja yang baik akan mampu menghasilkan hal-hal yang baik.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ مَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS: Al-Ahqaf: 19)⁵³

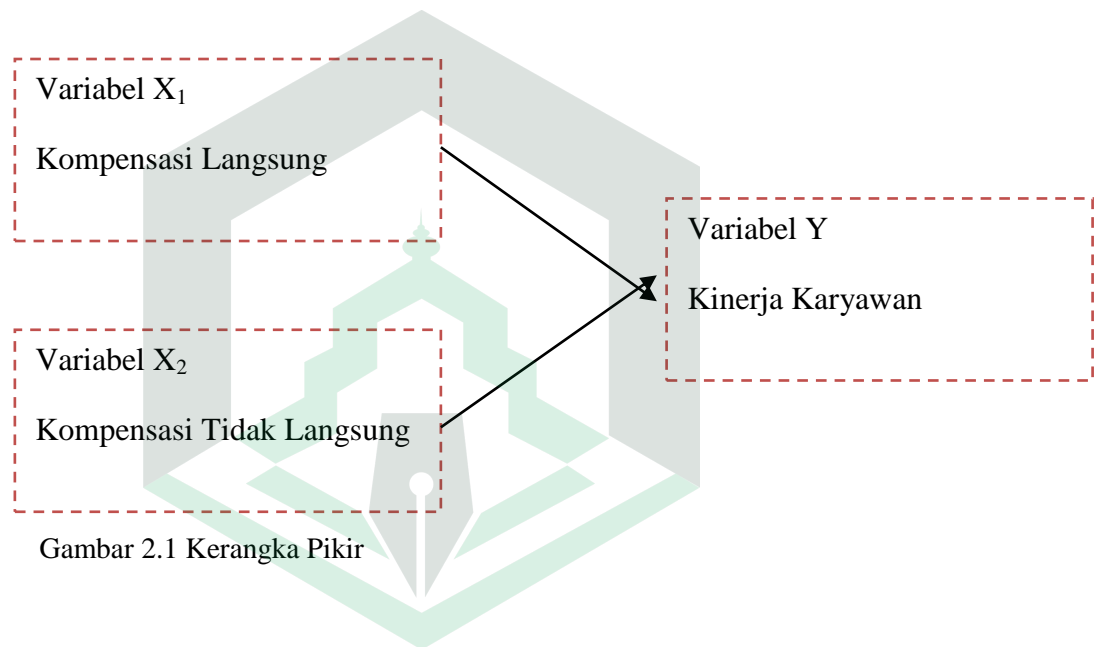
Menurut ayat Al-qur’an diatas, pembalasan itu pasti adanya, akan Allah berikan kepada manusia atas apa yang mereka lakukan dan hal tersebut akan berbanding lurus. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat manusia yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, maka diperolehnya imbalan positif dari usahanya dan menguntungkan perusahaannya.

⁵³JovanLabs, “Surah Al- Ahqaf ayat 19”, 2015-2022, <https://tafsirq.com/46-al-ahqaf/ayat-19,13-februari-2022>

Ayat di atas mengajarkan kepada kita bahwasanyatiap-tiap individu yang mencurahkan segala kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik tentu dibalas dengan baik pula.⁵⁴

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan penelusuran pustaka diatas maka dapat dibuat kerangka pikir untuk menentukan pembahasan yang akan dibahas dalam kajian penelitian ini sesuai judul penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini pada dasarnya ialah solusi, tetapi untuk rumusan masalah yang telah ditetapkan yang harus diverifikasi dengan pengujian statistik.⁵⁵

⁵⁴Paramansyah and Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*.

H_1 = adanya pengaruh kompensasi langsung (X_1) terhadap kinerja karyawan
(Y) secara persial

H_2 = adanya pengaruh kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja
karyawan (Y) secara persial

H_3 = adanya pengaruh kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak
langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan



⁵⁵Agung Widhi Kurniawan and Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. Agung W Kurniawan Cetakan, pertama (yogyakarta: PANDIVA BuKu, 2016).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu kuantitatif. Secara pribadi S. Margono, penelitian kuantitatif adalah salah satu bentuk perluasan ilmu dengan pemakaian data (angka) agar memperoleh segala informasi yang dicari oleh peneliti.⁵⁶

B. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi atau tempat penelitian yaitu berada pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Kota Palopo yang berada pada lokasi Jl. Jend Sudirman No.97, Tompotika, Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91921, Indonesia. Lokasi tersebut dipilih peneliti karena mudah dijangkau sehingga memudahkan peneliti melakukan penelitian.

C. Definisi operasional variabel

Definisi operasional adalah hal yang mengacu terhadap sifat-sifat sehingga mampu diamati terhadap sesuatu yang telah diartikan atau yang mengubah variabel konsep menjadi alat ukur.⁵⁷

⁵⁶Samsu, *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*, ed. Rusmini, Diterbitkan Oleh: Pusat Studi Agama Dan Kemasyarakatan (PUSAKA), pertama (jambi: PUSAKA JAMBI, 2017).

⁵⁷Kurniawan and Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Tabel 3.1 Devinisi Operasional

No.	Variabel penelitian	Devinisi variabel	Indikator
1.	Kompensasi langsung (X ₁)	Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya.	1. Gaji 2. Insentif ⁵⁸
2.	Kompensasi tidak langsung (X ₂)	Kompensasi tidak langsung merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan secara tidak langsung dan diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan.	1. Program-program perlindungan 2. Bayaran diluar jam kerja 3. Fasilitas-fasilitas ⁵⁹
3.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan upaya dalam menghadapi situasi kritis serta upaya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.	1. prestasi kerja 2. kedisiplinan 3. kesetiaan ⁶⁰

⁵⁸Nurdin Batjo. and Mahadin Shaleh, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, ed. M.E Humaidi, S.E.I., pertama (palopo: Penerbit Aksara TIMUR, 2018), <https://books.google.co.id/books?id=oSuFDwAAQBAJ>.

⁵⁹Paramansyah and Husna, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Dalam Perspektif Islam*.

⁶⁰Batjo. and Shaleh.

D. Populasi dan Sampel

Populasi ialah semua dari objek yang akan diteliti oleh peneliti yang telah ditentukan berdasarkan apa yang dituju yang memiliki ciri dan kelebihan dimana hal tersebut telah dilihat dan dipilih oleh peneliti untuk dikelola yang akan ditarik poin pentingnya (kesimpulan). Lain halnya dengan sampel yang merupakan bagian populasi.⁶¹ Dari penjelasan itu maka populasi dari penelitian ini yaitu semua pegawai yang terlibat pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Kota Palopo terdiri dari 67 orang, dimana karyawan tetap 40 orang, karyawan kontrak 20 orang dan karyawan magang 7 orang. Kemudian untuk penentuan sampel memakai *non probability sampling* dengan cara *Sampling Jenuh* yang merupakan cara dimana semua yang menjadi populasi dijadikan sampel penelitian.⁶² Maka dari itu, untuk sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Kota Palopo yang berjumlah 67 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (kuesioner), melakukan tinjauan langsung kelokasi penelitian (observasi), serta menggunakan sumber ilmu

⁶¹Agung Widhi Kurniawan and Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. Agung W Kurniawan Cetakan, pertama (yogyakarta: PANDIVA BuKu, 2016).

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke 19 (Bandung: Alfabeta CV, 2013), 85.

pengetahuan atau teori-teori. Pemakaian data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang didapat langsung dari perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Kota Palopo melalui pengajuan kuesioner dan observasi. Kemudian data yang bersumber dari penelitian terdahulu (sekunder).

F. Instrument penelitian

Pemakaian instrumen penelitian untuk “sebagai alat dalam mengukur data informasi yang didapatkan (kuantitatif) secara objektif mengenai varians dalam ciri-ciri variabel,” menurut Ibnu Hadjar. Dengan demikian, harus ada cara tertentu dalam merangkai instrument penelitian (skala) agar dapat mengidentifikasi suatu variabel penelitian ketika data disatukan sehingga lebih mudah. Peneliti membuat kuesioner dengan skala likert yang dimiliki oleh penjelasan ini. Variabel penelitian yang segera dimanipulasi akan dirangkai sebagai indikator variabel penelitian yang memakai skala likert. Indikator yang telah ditentukan akan dijadikan landasan dalam menciptakan komponen alat ukur yang terdiri dari kalimat tanya dan penjelasan. Tiap-tiap komponen instrumen pada skala likert memiliki tingkatan mulai dari sangat positif hingga sangat negatif, dimana dinyatakan dengan menggunakan kata-kata, seperti:⁶³

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju

⁶³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke 19 (Bandung: Alfabeta CV, 2013), 93.

- c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

Pemberian skor dalam menjawab tiap pertanyaan dalam penelitian kuantitatif, yaitu:

- a. Sangat Setuju 5
- b. Setuju 4
- c. Ragu-ragu 3
- d. Tidak Setuju 2
- e. Sangat Tidak Setuju 1

G. Uji Validasi dan Realibilitas Instrumen

Uji validitas yaitu pengujian untuk mencari tahu jika data yang dikumpulkan setelah kesimpulan penelitian apakah akurat dan apakah alat yang digunakan reliabel (kuesioner). Jika koefisien determinasi (r) adalah 0,50, maka indikator pertanyaan tersebut valid secara empiris. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menentukan apakah penunjuk arah yang digunakan sebagai pengukur ketinggian secara konsisten salah menilai gejala yang sama.⁶⁴ Nunnally dan Bawano mendefinisikan variabel sebagai reliabel jika lebih besar dari 0,60 *Crombach Alphanya*.

⁶⁴ Mita D Marliani, Tommy Parengkuan, and Victor P.KLengkong, "PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG, KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM MANADO," *Jurnal EMBA* 4, no. 4 (2016): 1108–17.

1. Uji asumsi klasik. Digunakan sebagai pengganti asumsi uji yang lebih konvensional karena studi saat ini mengevaluasi signifikansi variabel. Studi saat ini mengkaji autokorelasi, heteroskedastisisme, multikolinearitas, dan normalitas.⁶⁵
 - a) Uji normalitas. Prosedur ini melibatkan evaluasi visual menggunakan metode gambaran umum. Probabilitas plot digunakan dalam program SPSS untuk membandingkan distribusi kumulatif dan normal.
 - b) Uji multikolonieritas. Untuk memahami apakah variabel bebas hadir dalam model berkorelasi regresif adalah tujuan dari analisis multikolinearitas.
 - c) Uji heteroskedastisitas. Untuk memahami bahwa tidak selalu ada korelasi antara residual suatu pengamatan dan residual pengamatan lain dalam model regresi, seseorang harus menggunakan uji heteroskedastisitas.
 - d) Uji linearitas. Uji linieritas biasanya dipakai agar memeriksa ada tidaknya interaksi linier yang signifikan antara dua variabel.

⁶⁵Wandy Zulkarnaen and Risa Herlina, "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjarn," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 2, no. 2 (2018): 90–114, <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>.

H. Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda. Tujuan dari analisis regresi menggunakan garis berganda adalah agar memperkirakan atau memprediksi populasi rata-rata atau nilai sebenarnya dari variabel rata-rata berdasarkan nilai variabel bebas rata-rata yang diketahui. Ini panggilan untuk studi tentang interaksi antara variabel dependen dan independen.⁶⁶

Berikut persamaan regresi linear berganda:⁶⁷

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

X₁ : Kompensasi langsung

X₂ : Kompensasi tidak langsung

b : Koefisien regresi

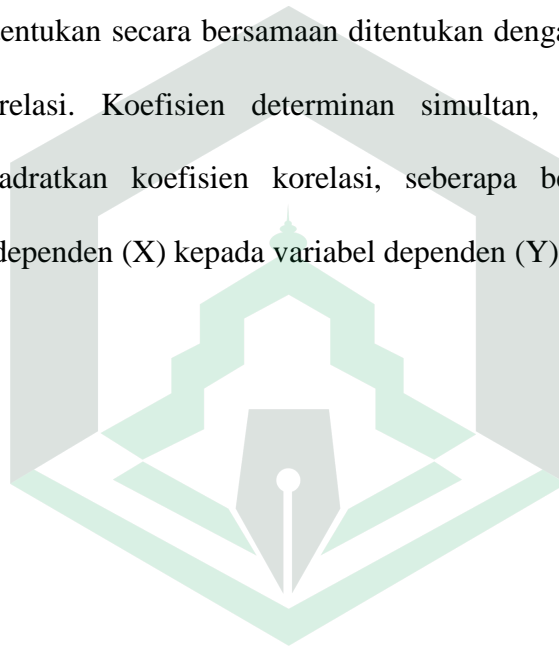
1. Uji T (parsial). Uji t-statistik dipakai agar menampilkan sebagian atau seluruh variabel bebas atau terikat untuk setiap variabel individu.⁶⁸

⁶⁶ Anggraeni Sekar Ningrum, Bahri Kamal, and Fitri Amaliyah, "PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TEGAL JAYA MAKMUR SEJAHTERA Anggraeni," 2020.

⁶⁷ Astrit Nancy, Harnida Wahyuni Adda, and Mohammad Ali Murad, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Cabang Palu," *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 5, no. 3 (2019): 320–29, <https://doi.org/10.22487/jimut.v5i3.163>.

⁶⁸ Ningrum, Kamal, and Amaliyah.

2. Uji F (simultan). Agar menentukan apakah setiap variabel dalam model bebas memiliki efek peredam pada penggunaan atau variabel tertentu, gunakan uji F.⁶⁹
3. Koefisien determinasi simultan uji koefisien korelasi (R) atau *R square* (R²). Beberapa hubungan erat antara variabel bebas dan variabel lain terganggu oleh Koefisien korelasi. Rasio keuntungan variabel yang ditentukan secara simultan atas kerugian variabel yang ditentukan secara bersamaan ditentukan dengan menghitung koefisien korelasi. Koefisien determinan simultan, yang dihitung dengan kuadratkan koefisien korelasi, seberapa besar pengaruh variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y).



⁶⁹Ningrum, Kamal, and Amaliyah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Hadji Kalla

Bisnis terbesar dalam industri otomotif adalah PT. Hadji Kalla, yang menjual dan mendistribusikan model Toyota yang populer di seluruh Asia Tenggara. PT. Hadji Kalla memulai debutnya di Makassar pada tanggal 18 Oktober 1952, dan dibubarkan dengan diterbitkannya Berita Acara dan Undang-undang Endang Soelianti No. 34 pada tanggal 26 Mei 1997. Usaha ini terus terganti tiap hari, pecan, bulan bahkan tahun.

Sebagai yang tersendiri bisnis di Indonesia dengan pengetahuan yang paling mendalam tentang wilayah tersebut, PT. Haji Kalla telah memantapkan dirinya dan beroperasi dengan sukses di Indonesia Timur. Organisasi bisnis paling terkenal, Hadji Kalla Group, didirikan oleh Muh Yusuf Kalla pada tahun 1982. Meskipun memiliki kantor fisik di Makassar, perusahaan ini beroperasi di seluruh Sulawesi di tiga industri utama konstruksi, perdagangan, dan manufaktur otomotif.

1962 melihat PT. Hadji Kalla berperan sebagai perwakilan pemasaran tunggal Toyota di provinsi Sulawesi Selatan, Tengah, dan Tenggara. Maka selalu menerima *Trippe Grown Award dari Toyota Corporate*, Jepang, sebagai pengakuan atas keberhasilannya dalam penjualan mobil penumpang dan

komersial. Selain itu, dibandingkan dengan daerah lain di Indonesia, pangsa pasarnya paling besar. PT. Hadji Kalla merupakan standar Toyota yang bekerja melalui cabang-cabang yang tersebar di seluruh Sulawesi dan menangani penjualan, service, serta penyediaan suku cadang (3S). (*sales, servis, and spare parts*). Hal yang paling sering ditawarkan oleh PT. Hadji Kalla hingga kini merupakan kendaraan bermerek Toyota. Diantara dialer, PT. Toyota Astra Motor berada dikantor pusat pada wilayah Jakarta merupakan perusahaan yang berfungsi sebagai distributor untuk wilayah Sulawesi. Dalam rangka memajukan bisnis mobile Toyota, PT. Hadji Kalla telah mendirikan banyak kantor dan agen di seluruh Indonesia, dengan pengecualian Kota Palopo.

Hadji Kalla, PT Salah satu divisi dari PT. Hadji Kalla yang bermarkas di Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan, adalah Kota Palopo. Dengan lokasi di Jl. Andi Djema No. 136 Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia 91911 menjual mobil dan kendaraan roda empat.

Setiap pergantian tahun, perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap kendaraan selalu berfluktuasi. Palopo menjadi kota yang lebih besar dan lebih penting. Ini karena lokasi gedung perkantoran yang menguntungkan dan banyaknya fasilitas yang merusak reputasi Toyota. Penjualan Penjualan adalah fasilitas yang berharga. Suku cadang penjualan, suku cadang, atau bengkel layanan.

Sebaliknya, fasilitas tambahan dibangun sesuai dengan standar Toyota menggunakan teknologi paling mutakhir untuk memenuhi harapan pelanggan.

Semua fasilitas yang ada mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah valid dan dimiliki oleh Man Power yang baru saja selesai menerapkan standar Toyota.

2. Visi dan Misi PT. Hadji Kalla Toyota Palopo

Visual dan misi berikut menggambarkan transformasi selama setahun terakhir di PT Hadji Kalla Toyota Palopo dan evolusi teknologi digital:

a. Visi

Membentuk organisasi bisnis yang terbesar di seluruh wilayah Indonesia dengan pemimpin praktik bisnis yang ketat serta tahan lama.

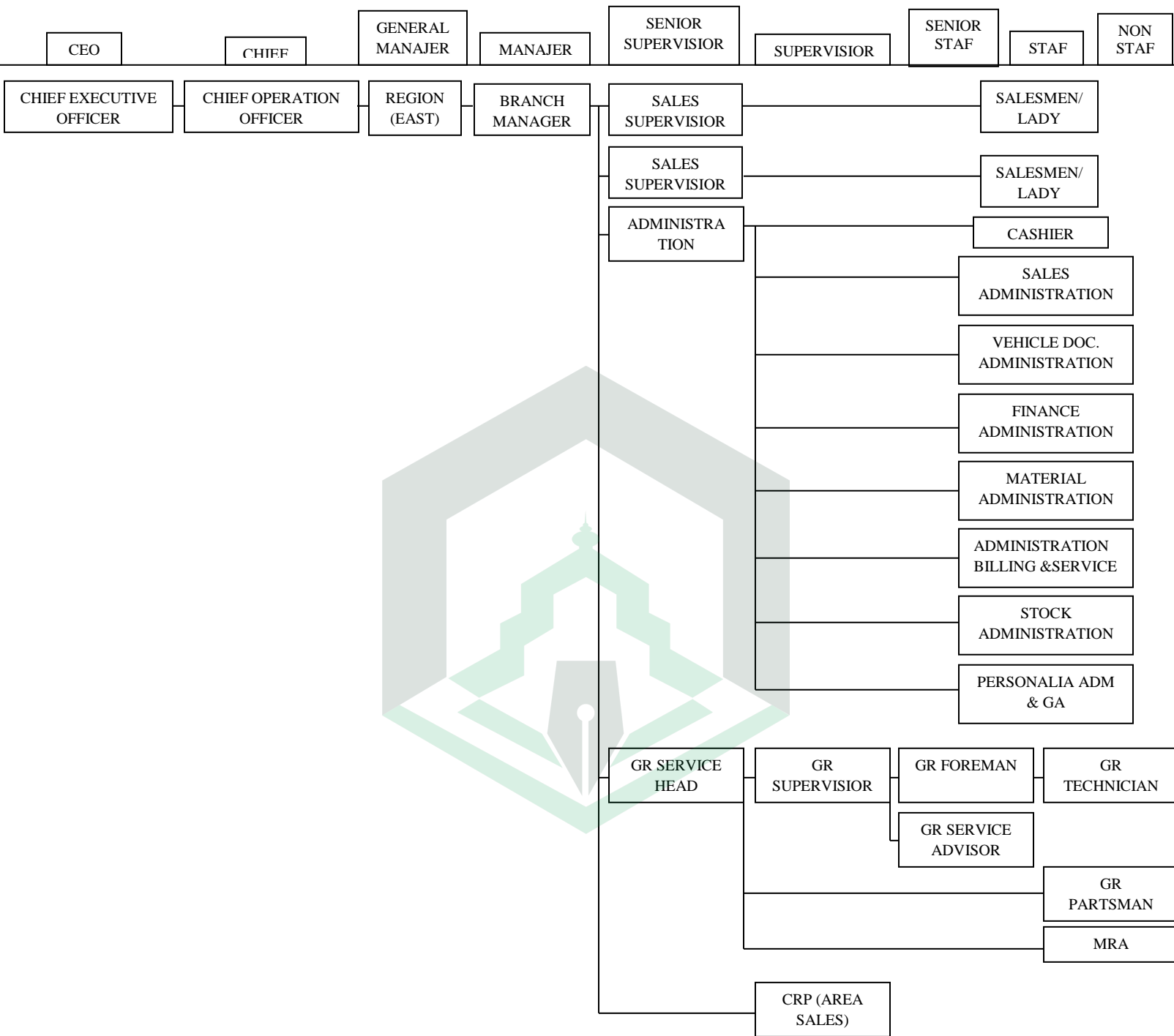
b. Misi

1. Praktekkan pengelolaan uang yang profesional dan beretika.
Ciptakan sumber daya manusia terbaik dan efisien.
2. Berkontribusi lebih untuk memajukan ekonomi
negarasertakemakmuran masyarakat.

3. Struktur Organisasi PT. Hadji Kalla Toyota Palopo

Tugas yang jelas diperlukan untuk membantu staf operasional perusahaan agar tujuan yang telah direncanakan dapat terwujud. Hal ini dilakukan untuk mencegah duplikasi bisnis saat menjalankan tugas karyawan. Sangat penting untuk bekerja dengan pekerja keras, mendukung, dan rekan tim yang berpikiran adil ketika melakukan tugas untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai.

Berikut tatanan struktur organisasi pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Hadji Kalla Toyota Palopo

4. Karakteristik Responden

Peneilitian ini menerangkan tentang pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Dimana dalam proses penelitian yang menggunakan kuesioner, peneliti mencantumkan identitas responden untuk di isi sehingga diperoleh data terkait karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian. Berikut uraiannya:

a. Karakteristik responden terkait jenis kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Σ	%
1	Laki-Laki	52	78
2	Perempuan	15	22
Total		67	100

Sumber: Olahan data primer, 2022

Tabel diatas (4.1) mengungkapkan bahwa hanya 15 responden, atau 22 persen dari total, yang mengajukan pertanyaan tentang jenis kelamin perempuan, dibandingkan dengan 52 responden jenis kelamin laki-laki atau 78 persen dari total, yang melakukannya.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia (Tahun)	Σ	%
1	21-25	27	40
2	26-30	36	54
3	31-35	2	3
4	36-40	1	1
5	41-45	1	1
Total		67	100

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari Tabel diatas (4.2), responden yang memiliki usia berkisar 21 hingga 25 tahun dihubungi oleh 27 orang, atau 40%, kemudian yang memiliki usia berkisar 26 hingga 30 tahun dihubungi oleh 36 orang atau 54%, dan yang berusia antara 31 hingga 35 tahun dihubungi oleh 2 orang atau 3%. Kemudian, untuk setiap individu antara usia 36 dan 40 dan 41 dan 45, masing-masing mendapat skor 1 atau persen.

Berdasarkan data yang ada, sebagian besar responden yang berada di Toyota Kalla Palopo berusia antara 26 hingga 30 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Σ	%
1	SMA/SMK	42	63
2	Diploma	1	1
3	Sarjana	24	36
Total		67	100

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari Tabel diatas(4.3), responden dengan tingkat kelulusan SMA/SMK sekitar 42 pegawai atau 63 persen, responden dengan diploma sekitar 1 pegawai atau 1 persen, dan responden sarjana yang menghasilkan hingga 24 atau 36 persen, masing-masing. berpartisipasi dalam studi.

d. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan jabatan

No	Jabatan	Σ	%
1	Branch Manager B	1	1
2	Administration Section Head B	1	1
3	Finance Administration Staf	1	1
4	Billing/Service Administration Staf	2	3
5	Cashier B	1	1
6	PLT. Customer Relation Person B	1	1
7	Personal & General Staf	1	1
8	GR Foreman	2	3
9	GR Service Advisor	3	4
10	GR Technician	15	22
11	Material Warehouse / SST Staff	1	1
12	Office Boy / Girl	2	3
13	GR Partsman	1	1
14	Sales Administration Staf	2	3
15	Sales Supervisor B	2	3
16	Salesman	23	34
17	Saesledy	2	3
18	MRA	1	1
19	Security	1	1
20	Stock ADM/ PDI Staff	1	1
21	Vehicle Document ADM Staff	2	3
22	GR Service Head B	1	1
Total		67	100

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari tabel diatas (4.4) diatas menampilkan jabatan respoden pada Toyota Kalla Palopo, dimana didominasi oleh karyawan dengan jabatan salesman berjumlah 23 orang atau 34% dan karyawan dengan jabatan GR Technician sebanyak 15 orang atau 22%.

e. Karakteristik responden berdasarkan status

Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan status

No	Status	Σ	%
1	Tetap	40	60
2	Kontrak	20	30
3	Magang	7	10
Total		67	100

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dilihat dari tabel 4.5 diatas menyajikan gambaran bahwa terdapat tiga status karyawan sebagai responden yang telah mengisi kusioner yang diberikan oleh peneliti. Pertama dengan status karyawan tetap berjumlah 40 orang atau 60% dan karyawan kontrak berjumlah 20 orang atau 30%, kemudian untuk karyawan magang berjumlah 7 orang atau 10%.

5. Deskripsi variabel penelitian

a. Variabel kompensasi langsung (X_1)

Penyebaran jawaban karyawan Toyota Kalla Palopo pada variabel kompensasi langsung dapat diuraikan oleh table dibawah:

Tabel 4.6 Penyebaran jawaban komponenvariabel X₁ terhadap Y

No	Pernyataan	Tanggapan										Total	
		SS		S		RG		TS		STS		Σ	%
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	Saya tetap digaji meski tidak masuk bekerja secara penuh	20	30	29	43	13	19	3	4	2	3	67	100
2	Saya mendapatkan gaji sebagai konsekuensi karena pencapaian tujuan perusahaan	35	52	25	37	4	6	2	3	1	1	67	100
3	Saya mendapatkan gaji secara periodik sesuai kesepakatan kerja	25	37	31	46	10	15	1	1	0	0	67	100
4	Gaji atau upah yang saya terima telah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003	8	12	20	30	26	39	9	13	4	6	67	100
5	Saya mendapatkan insentif ketika melampaui target	24	36	27	40	14	21	2	3	0	0	67	100
6	Insentif yang saya terima tidak mempengaruhi jumlah gaji saya	38	57	20	30	6	9	3	4	0	0	67	100

Sumber: Olahan data primer, 2022

Dari tabel 4.6, 29 responden atau 43% menyatakan sentimen positif terhadap klaim awal. Pengakuan tersebut menjelaskan bahwa meskipun lebih banyak responden tidak memiliki cukup waktu untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama, mereka tetap percaya bahwa mereka akan dibayar.

Menanggapi pernyataan kedua, 35 responden, atau 52%, memberikan tanggapan yang paling akurat sebagai tanggapan mereka

sendiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka akan mendapatkan gaji sebagai konsekuensi karena pencapaian tujuan perusahaan.

Pernyataan ketiga menunjukka bahwa 32 responden atau 46% memilih setuju telah menerima gaji secara periodik sesuai kesepakatan kerja.

Adapun pernyataan keempat yang memilih ragu-ragu bahwa gaji atau upah yang mereka terima sesuai undang-undang berjumlah 26 responden atau 39%.

Pernyataan kelima, responden dengan jumlah 27 atau 40% mengaku setuju mendapatkan insentif ketika melampaui target.

Sedangkan pernyataan keenam mengaku sangat setuju berjumlah 38 atau 57% bahwa insentif yang mereka terima tidak mempengaruhi gaji mereka.

Jelas dari diskusi seputar beberapa pernyataan tentang dampak kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan bahwa mayoritas responden setuju bahwa kompensasi tersebut berdampak pada kinerja karyawan.

b. Variabel kompensasi tidak langsung (X_2)

Distribusi hasil jawaban karyawan Toyota Kalla Palopo pada variabel kompensasi tidak langsung bisa kita lihat dibawah ini:

Table 4.7 Distribusi jawaban item variabel X₂ terhadap Y

No	Pernyataan	Tanggapan										Total	
		SS		S		RG		TS		STS		Σ	%
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	Perusahaan menyediakan program asuransi kesehatan bagi saya	32	48	22	33	8	12	5	7	0	0	67	100
2	Perusahaan menyediakan program jaminan sosial bagi saya	18	27	19	28	24	36	6	9	0	0	67	100
3	Perusahaan menyediakan uang pensiun	24	36	25	37	12	18	5	7	1	1	67	100
4	Perusahaan tetap membayar gaji saya meski cuti hamil/sakit	49	73	15	22	1	1	1	1	1	1	67	100
5	Perusahaan membayar saya saat lembur	37	55	25	37	4	6	1	1	0	0	67	100
6	Saya memiliki ruangan pekerjaan yang nyaman	22	33	27	40	16	24	2	3	0	0	67	100
7	Peralatan yang saya gunakan dalam bekerja ditanggung perusahaan	20	30	31	46	13	19	3	4	0	0	67	100

Sumber: Olahan data primer, 2022

Table 4.7 memperlihatkan bahwasanya pernyataan pertama lebih banyak memilih sangat setuju sebesar 32 atau 48%. Hal tersebut menunjukkan jika perusahaan menyediakan program asuransi kesehatan bagi karyawan.

Item kedua, responden menunjukkan pernyataan ragu-ragu sebesar 24 atau 36% bahwa perusahaan menyediakan program jaminan sosial bagi karyawan. Dan pernyataan ketiga menunjukkan sikap setuju sebesar 25 atau 37% bahwa perusahaan menyediakan uang pension terhadap karyawan.

Pernyataan keempat, responden memilih sangat setuju sebesar 49 atau 73%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tetap membayar gaji karyawan meski sedang sakit. Dan pada pernyataan kelima perusahaan akan membayar karyawan saat lembur melihat jumlah karyawan memilih sangat setuju sebesar 37 atau 55%.

Pernyataan keenam, responden memilih setuju berjumlah 27 atau 40% bahwa mereka memiliki ruangan pekerjaan yang nyaman. Sedangkan untuk pernyataan ketujuh juga memilih setuju berjumlah 31 atau 46% bahwa peralatan yang digunakan karyawan ditanggung oleh perusahaan.

Variabel kompensasi tidak langsung untuk pekerjaan sementara menunjukkan bahwa karyawan sangat berkomitmen dan sadar bahwa berdampak atau mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan distribusi tanggapan dari berbagai pernyataan.

c. Variabel kinerja karyawan (Y)

Penyajian tabel di bawah memperlihatkan bagaimana distribusi bobot untuk variabel Y ditentukan.

Table 4.8 Penyebaran jawaban item variabel Y

No	Pernyataan	Tanggapan										Total	
		SS		S		RG		TS		STS		Σ	%
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	Saya mencapai target yang diberikan perusahaan	21	31	38	57	6	9	2	3	0	0	67	100
2	Saya melampaui target untuk mendapatkan insentif	14	21	33	49	15	22	4	6	1	1	67	100
3	Saya memperhatikan kualitas pekerjaan yang saya kerjakan	21	31	33	49	9	13	3	4	1	1	67	100
4	Saya mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan	27	40	26	39	11	16	2	3	1	1	67	100
5	Saya mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan	30	45	26	39	8	12	2	3	1	1	67	100
6	Saya datang ke perusahaan tepat waktu	29	43	17	25	14	21	6	9	1	1	67	100
7	Saya menjaga informasi internal perusahaan kepada orang lain	30	45	17	25	14	21	5	7	1	1	67	100
8	Saya membela perusahaan ketika orang luar menjelekkkan perusahaan	31	46	22	33	11	16	1	1	2	3	67	100
9	Saya tidak menyebarkan kejadian buruk yang terjadi di perusahaan	28	42	21	31	12	18	3	4	3	4	67	100

Sumber: Olahan data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8, 38 dari 57 responden setuju dengan item pertama survei. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan pada item kedua responden juga memilih setuju sebanyak 33 atau 49% bahwa karyawan melampaui target untuk mendapatkan insentif.

Pernyataan ketiga sebesar 33 atau 49% karyawan memilih setuju bahwa karyawan memperhatikan yang karyawan kerjakan. Kemudian untuk pernyataan keempat karyawan memilih sangat setuju sebanyak 27 atau 40%, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Pernyataan kelima karyawan memilih sangat setuju sebesar 30 atau 45% bahwa karyawan mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan. Untuk pernyataan keenam sebanyak 29 atau 43% karyawan memilih sangat setuju, dengan demikian jawaban tersebut membuktikan pegawai datang keperusahaan tepat waktu.

Pernyataan ketujuh karyawan memilih sangat setuju sebanyak 30 atau 40%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menjaga informasi internal perusahaan dari orang lain. Kemudian untuk pernyataan kedelapan sebanyak 32 atau 46% karyawan memilih sangat setuju bahwa karyawan membela perusahaan ketika orang luar menjelekkan perusahaan. Dan sebanyak 28 atau 42% karyawan memilih sangat setuju pada pernyataan kesembilan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menyebarkan kejadian buruk yang terjadi di perusahaan.

Dapat dipahami bahwa jawaban paling umum yang muncul dan mendominasi adalah jawaban yang sangat tepat berdasarkan dua item pernyataan variabel. Dengan demikian membuktikan bahwa pegawai pada

PT. Hadji Kalla Toyota di Cabang Kota Palopo telah menyatakan bahwa mereka memiliki pekerjaan yang sangat menggiurkan di sana.

6. Hasil Uji

Peneliti melakukan riset dengan maksud untuk memastikan bagaimana kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota di Cabang Kota Palopo dibayarkan.

a. Pengujian instrumen

1) Uji validasi

Ketika analisis dapat secara akurat mengidentifikasi sesuatu yang mesti dikerjakan dan yang bisa diucapkan, saat itulah dikatakan benar. Dengan kata lain, tujuan uji validasi adalah untuk mengidentifikasi rincian instrumentasi yang digunakan untuk mengukur variabel input.

Jika ada r hitung $>$ r tabel, instrumen tersebut menjadi operasional. Selain itu, analisis korelasi product moment Pearson dengan tingkat sig. 0,05 dapat digunakan untuk memperoleh tingkat validitas.

Berikut adalah ringkasan evaluasi setiap item relatif terhadap setiap variabel:

1) Variabel kompensai langsung

Tabel 4.9 Uji Validasi variabel X₁

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,400**	,313**	,230	,402**	,297*	,676**
	Sig. (2-tailed)		,001	,010	,061	,001	,015	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	,400**	1	,489**	,141	,492**	,431**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,256	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	,313**	,489**	1	,300*	,413**	,371**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000		,014	,001	,002	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	,230	,141	,300*	1	,180	,138	,535**
	Sig. (2-tailed)	,061	,256	,014		,144	,264	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	,402**	,492**	,413**	,180	1	,521**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,144		,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.6	Pearson Correlation	,297*	,431**	,371**	,138	,521**	1	,668**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,002	,264	,000		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL.X1	Pearson Correlation	,676**	,718**	,693**	,535**	,733**	,668**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

Sumber: Olahan output spss, 2022

2) Variabel kompensasi tidak langsung

Tabel 4.10 Uji validasi variabel X₂

		Correlations							
		X2.7	X2.8	X2.9	X2.1 0	X2.11	X2.1 2	X2.1 3	TOTAL. X2
X2.7	Pearson Correlation	1	,504*	,554*	,445**	,180	,324*	,450	,734**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,145	,008	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.8	Pearson Correlation	,504**	1	,535*	,248*	,169	,369*	,558	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,043	,171	,002	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.9	Pearson Correlation	,554**	,535*	1	,310*	,200	,291*	,459	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,011	,105	,017	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.10	Pearson Correlation	,445**	,248*	,310*	1	,580**	,538*	,209	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,043	,011		,000	,000	,089	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.11	Pearson Correlation	,180	,169	,200	,580**	1	,562*	,418	,588**
	Sig. (2-tailed)	,145	,171	,105	,000		,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.12	Pearson Correlation	,324*	,369*	,291*	,538**	,562**	1	,417	,697**
	Sig. (2-tailed)	,008	,002	,017	,000	,000		,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.13	Pearson Correlation	,450	,558*	,459*	,209	,418**	,417*	1	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,089	,000	,000		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL. L.X2	Pearson Correlation	,734**	,728*	,724*	,651**	,588**	,697*	,726	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67

Sumber: Olahan output spss, 2022

3) Variabel kinerja karyawan

Tabel 4.11 Uji validasi variabel Y
Correlations

		Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	TOTAL Y
Y.14	Pearson	1	,578 [*]	,329 [*]	,462 [*]	,279 [*]	,458 [*]	,417 [*]	,332 [*]	,290 [*]	,652 ^{**}
	Correlation										
	Sig. (2-		,000	,007	,000	,022	,000	,000	,006	,017	,000
	tailed)										
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.15	Pearson	,578 [*]	1	,595 [*]	,371 [*]	,207	,350 [*]	,383 [*]	,197	,206	,615 ^{**}
	Correlation										
	Sig. (2-	,000		,000	,002	,094	,004	,001	,110	,095	,000
	tailed)										
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.16	Pearson	,329 [*]	,595 [*]	1	,394 [*]	,065	,290 [*]	,326 [*]	,169	,157	,529 ^{**}
	Correlation										
	Sig. (2-	,007	,000		,001	,602	,017	,007	,172	,204	,000
	tailed)										
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.17	Pearson	,462 [*]	,371 [*]	,394 [*]	1	,152	,579 [*]	,457 [*]	,509 [*]	,412 [*]	,711 ^{**}
	Correlation										
	Sig. (2-	,000	,002	,001		,221	,000	,000	,000	,001	,000
	tailed)										
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.18	Pearson	,279 [*]	,207	,065	,152	1	,192	,168	,059	,059	,342 ^{**}
	Correlation										
	Sig. (2-	,022	,094	,602	,221		,120	,173	,637	,635	,005
	tailed)										
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.19	Pearson	,458 [*]	,350 [*]	,290 [*]	,579 [*]	,192	1	,766 [*]	,686 [*]	,684 [*]	,848 ^{**}
	Correlation										
	Sig. (2-	,000	,004	,017	,000	,120		,000	,000	,000	,000
	tailed)										
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.20	Pearson	,417 [*]	,383 [*]	,326 [*]	,457 [*]	,168	,766 [*]	1	,677 [*]	,672 [*]	,827 ^{**}
	Correlation										
	Sig. (2-	,000	,001	,007	,000	,173	,000		,000	,000	,000
	tailed)										
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.21	Pearson	,332 [*]	,197	,169	,509 [*]	,059	,686 [*]	,677 [*]	1	,799 [*]	,759 ^{**}
	Correlation										
	Sig. (2-	,006	,110	,172	,000	,637	,000	,000		,000	,000
	tailed)										
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.22	Pearson	,290 [*]	,206	,157	,412 [*]	,059	,684 [*]	,672 [*]	,799 [*]	1	,741 ^{**}
	Correlation										
	Sig. (2-	,017	,095	,204	,001	,635	,000	,000	,000		,000
	tailed)										
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOT AL.Y	Pearson	,652 [*]	,615 [*]	,529 [*]	,711 [*]	,342 [*]	,848 [*]	,827 [*]	,759 [*]	,741 [*]	1
	Correlation										
	Sig. (2-	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000	
	tailed)										
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

Sumber: Olahan output spss, 2022

Dari tabel 4.9, 4.10, dan 4.11, terlihat jelas bahwa setiap item pernyataan dari ketiga variabel yaitu kompensasi langsung (X1), variabel kompensasi tidak langsung (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) telah memenuhi ambang batas. berdasarkan hasil validasi uji individual masing-masing variabel. Setiap pernyataan dari keempat variabel yang bersangkutan adalah benar dan dilambangkan dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 pada r tabel (0,237).

2) Uji reliabilitas

Dengan bantuan beta *Cronbach Alpha Statistic*, SPSS menawarkan kesempatan untuk mengurangi keandalan berkat alat yang menilai korelasi dan berfungsi sebagai variabel indikator konstruk. Jika suatu konstruk atau variabel memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,6, kemungkinan besar konstruk atau variabel tersebut dapat diandalkan.

Setelah melakukan pengujian terhadap semua instrument variabel maka menghasilkan:

Tabel 4.12 Uji reliabilitas seluruh variabel

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,909	,910	22

Sumber: Olahan output spss, 2022

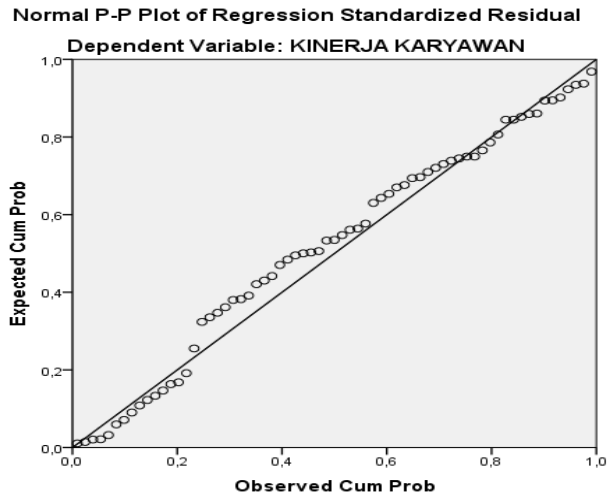
Ketiga jenis kompensasi variabel, baik langsung atau tidak langsung, serta kompensasi variabel kinerja karyawan, diyakini dapat diandalkan karena nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih tinggi, yang sejalan dengan hasil reliabilitas tabel 4.12 untuk semua studi instrumen. di mana reliabilitas adalah hamper sempurna dan diukur dengan koefisien *Alpha Cronbach* kira-kira 0,909

b. Uji asumsi klasik

Apabila model regresi memenuhi semua kriteria yang telah digariskan oleh asumsi-asumsi yang berlaku, maka dapat dikatakan berhasil. Uji asumsi klasik dari esai ini adalah sebagai berikut:

1) Uji normalitas

Uji normalitas dimanfaatkan agar mengetahui apakah jumlah residual yang telah diperoleh oleh regresi berdistribusi normal atau tidak. Secara pribadi Imam Ghazali menyebutkan bahwa apabila ada sebuah titik-titik membersamai garis diagonal maka hal tersebut membuktikan bahwa data terdistribusi atau menyebar secara normal.



Gambar 4.2 Ujिनormalitas

Titik-titik pada Gambar 4.2 berpotongan dan memotong diagonal, menunjukkan bahwa model regresi gagal mendukung asumsi normalitas.

Untuk memvalidasi atau mengkonfirmasi hasil uji Kolmogrov-Smirnof, harus dilakukan uji normalitas. Pengujian residual menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur apabila nilai signifikan $> 0,05$.

Tabel 4.13 Uji normalitas kolmograv-smirnof

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,73957794
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,045
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,673
Asymp. Sig. (2-tailed)		,756

Sumber: Olahan output spss, 2022

Berdasarkan data keluaran pada Tabel 4.13, dimana dinyatakan bahwasanya nilai signifikansi (Asymp. Sig.2-tailed) adalah 0,756, oleh karena itu bilangan residual yang diperoleh dari regresi telah ditentukan berdistribusi normal.

2) Uji multikolinearitas

Tujuan dari analisis multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah suatu variabel bebas di dalam model regresif yang berkorelasi. Multikolinearitas tidak diperlukan oleh model regresi. Imam Ghazali mengatakan tidak akan terjadi krisis multikolinieritas jika *Tolerance* lebih besar dari 0.100 dan VIF lebih kecil dari 10.00.

Tabel berikut mencantumkan hasil analisis multikolinier:

Tabel 4.14 Uji multikolinearitas

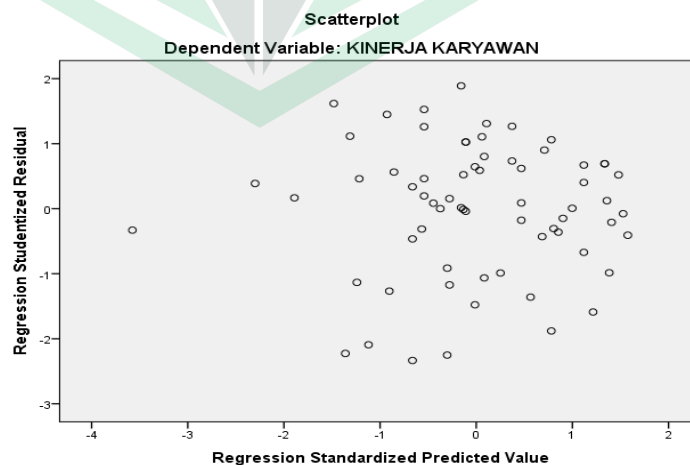
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8,145	3,596		2,265	,027		
KOMPENSASI LANGSUNG	-,210	,178	-,128	-1,180	,242	,564	1,772
KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG	1,154	,149	,837	7,724	,000	,564	1,772

Sumber: Olahan output spss, 2022

Berdasarkan data keluaran pada tabel 4.14, maka dapat dipahami bahwa kisaran toleransi tiap-tiap variabel adalah antara $0,56 > 0,100$ untuk variabel X_1 dan X_2 . Kemudian masing-masing memiliki VIF sekitar $1.772 < 10.00$. Karena itu, multikolinearitas dapat dikatakan tidak bermasalah.

3) Uji heteroskedastisitas

Manfaat dilakukannya uji heteroskedastisitas ialah agar memperjelas bahwa tidak ada penyimpangan dari asumsi konvensional heteroskedastisitas, yang mencakup adanya ketidaksamaan varians residual pada semua pengamatan dalam model regresi. Untuk model regresi, terjadinya heteroskedastisitas merupakan faktor kritis. Menurut Imam Ghozali, apabila tidak ada objek yang jelas (bergelombang, kemudian menyempit) serta apabila terdapat titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Uji heteroskedastistas

Berdasarkan keterangan pada Gambar 4.3 di atas, Uji Glejser merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas sel individu. Metode perhitungan Glejser adalah regresi antara variabel bebas dan nilai residu mutlak. Menurut kondisi penelitian, masalah heteroskedastisitas tidak ada jika residual mutlak $> 0,05$ dan variabel X signifikan.

Tabel berikut menyajikan hasil evaluasi heteroskedastisitas:

Tabel 4.15 Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,463	2,149		2,077	,042
	KOMPENSASI LANGSUNG	,106	,106	,162	,994	,324
	KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG	-,140	,089	-,256	-1,570	,121

Sumber: Olahan output spss, 2022

Karena korelasi antara kedua variabel residual terstandarisasi dan residual tidak terstandarisasi memiliki taraf signifikansi lebih besar 0,05 maka seperti yang dihasilkan oleh tabel 4.15 di atas dengan hasil tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4) Uji linearitas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai Sig. *Deviation from linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Namun jika nilai Sig. *Deviation from linearity* < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil penelitian tentang variabel sifat pekerjaan karyawan untuk kompensasi jangka panjang adalah:

Tabel 4.16 Uji linearitas kinerja karyawan pada kompensasi langsung

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KAYAWAN * KOMPENSASI LANHGSUNG	Between Groups	(Combined)	1023,148	14	73,082	3,297	,001
		Linearity	392,324	1	392,324	17,701	,000
		Deviation from Linearity	630,824	13	48,525	2,189	,023
	Within Groups		1152,524	52	22,164		
Total			2175,672	66			

Sumber: Olahan output spss, 2022

Dapat disimpulkan jawaban studi linieritas pada Tabel 4.17 bahwa ada ikatan antara kompensasi lansung dengan kinerja karyawan karena Sig. Ambang batas linieritas didefinisikan sebagai $0,023 > 0,05$.

Langkah selanjutnya adalah memahami bagaimana kompensasi langsung dan kinerja karyawan terkait, diikuti oleh kompensasi tidak langsung dan kinerja karyawan. Inilah hasilnya:

Tabel 4.17 Uji linearitas kinerja karyawan terhadap kompensasi tidak langsung

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KAYAWAN * KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG	Between Groups	(Combined)	1417,628	16	88,602	5,844	,000
		Linearity	1232,612	1	1232,612	81,302	,000
		Deviation from Linearity	185,016	15	12,334	,814	,658
	Within Groups		758,044	50	15,161		
Total			2175,672	66			

Sumber: Output spss diolah, 2022

Dari hasil analisis linieritas pada Tabel 4.18 maka kita ketahui ada hubungan yang sejajar antara kompensasi tidak langsung dengan kinerja karyawan karena Sig. Penyimpangan linieritas adalah $0,658 > 0,05$.

c. Uji hipotesis

Langkah selanjutnya adalah merumuskan hipotesis secara tepat dan simultan setelah memastikan bahwa asumsi tersebut masuk akal.

1) Uji parsial (Uji T)

Agar mengetahui apakah faktor-faktor bebas memiliki pengaruh signifikan yang sama, maka dilakukan uji T terhadap variabel tersebut.

Menurut Imam Ghozali, nilai signifikan adalah ambang batas untuk menyatakan niat; nilai Sig. <0,05 menandakan signifikansi variabel independen pelit (X) relatif terhadap variabel dependen (Y). Menurut V. Wiratna Sujarweni, pengambilan keputusan didasarkan pada perhitungan matematis dan tabel nilai; jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka variabel bebas (X) mempunyai hubungan parsial terhadap variabel pemilihan (Y).

Dalam mengetahui T_{tabel} gunakan rumus yaitu:

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= 0,05/2 ; 67-2-1 \\
 &= 0,025 ; 64 \\
 T_{tabel} &= 1,998 \text{ (lihat tabel T)}
 \end{aligned}$$

Berikut hasil pengolahan data pada uji parsial:

Tabel 4.18 Uji parsial

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	8,145	3,596		2,265	,027			
KOMPENSASI LANGSUNG	-,210	,178	-,128	-1,180	,242	,564	1,772	
KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG	1,154	,149	,837	7,724	,000	,564	1,772	

Sumber: Olahan output spss, 2022

Untuk menentukan apakah variabel dependen (sendiri) memiliki hubungan dengan variabel independen, lihat berikut ini:

a) Uji hipotesis untuk variabel X_1 (kompensasi langsung)

H_0 : Variabel kompensasi langsung secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

H_1 : Variabel kompensasi langsung secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Hasil hipotesis dapat dijelaskan pada keluaran Tabel 4.19 untuk Uji T pada Variabel Kompensasi secara jelas menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} dan Sig. tiap-tiap $> 0,05$ dan $< 1,998$. Oleh karena itu dapat kita simpulkan bahwa variabel kompensasi langsung secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan karena H_0 diterima dan H_1 tolak.

b) Uji hipotesis untuk variabel X_2 (kompensasi tidak langsung)

H_0 : Variabel kompensasi tidak langsung secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

H_1 : Variabel kompensasi tidak langsung secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Keluaran pada tabel 4.19 menunjukkan jawaban uji-t pada variabel X_2 , telah menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($7,724 > 1,998$) dan Sig. sedikit di atas ambang batas signifikansi yang digunakan ($0,000 < 0,05$) untuk uji hipotesis. Oleh karena itu, kita ketahui variabel kompensasi

tidaklangsung memiliki keunggulan konstan atas variabel kinerja karyawan hingga batas saat ini karena H_0 adalah tolak dan H_1 diterima.

2) Uji simultan (Uji F)

Hipotesis simultan berikut disajikan secara ringkas agar menunjukkan apakah pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas adalah positif atau tidak:

H_0 : Variabel kompensasi langsung dan variabel kompensasi tidak langsung secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

H_1 : Variabel kompensasi langsung dan variabel kompensasi tidak langsung secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Menurut Imam Ghozali, nilai signifikansi berfungsi sebagai landasan pengambilan keputusan. Jika nilainya $\text{Sig.} < 0,05$ maka membuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Selain itu, V. Wiranta Sujarweni mengklaim bahwa dasar pengambilan keputusan didasarkan pada nilai dan tabel yang dihitung. Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , ia menyatakan bahwa variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat.

Untuk mencari F_{tabel} menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= (k ; n-k) \\
 &= (2 ; 67-2) \\
 &= 3,14 \text{ (lihat tabel F)}
 \end{aligned}$$

Hasil pengujian untuk uji simultan adalah:

Tabel 4.19 Uji simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1252,698	2	626,349	43,432	,000 ^b
	Residual	922,973	64	14,421		
	Total	2175,672	66			

Sumber: Olahan output spss, 2022

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($43,432 > 3,14$) dan Sig. agak di luar ambang signifikansi yang diterapkan ($0,000 < 0,05$) digunakan untuk memperoleh jawaban yang hipotesis uji F. Kesimpulan pada berkaitan dengan variabel kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung memiliki pengaruh yang cukup besar pada variabel kinerja karyawan berikut dari variabel H_0 dan penerimaan H_1 .

c) Uji regresi

Pada penelitian yang dilakukan peneliti, analisis regresi berganda digunakan agar menguji apakah variabel X (kompensasi langsung dan tidak langsung) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

1) Persamaan regresi linear berganda

Berikut ialah contoh garis regresi yang menggunakan dua variabel dasar:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,145 - 0,210 X_1 + 1,154 X_2$$

Berikut pemaparan terkait persamaan regresi diatas:

α : 8,145 adalah nilai konstan, oleh karena itu jika kompensasi langsung dan tidak langsung memiliki nilai 0, kinerja karyawan juga akan memiliki nilai 8,145.

b_1X_1 : Koefisien regresi X_1 sebesar -0,210 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi langsung sebesar satu satuan maka akan mengurangkan kinerja karyawan sebesar -0,210 dan sebaliknya.

b_2X_2 : Koefisien regresi X_2 sebesar 1,154 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi tidak langsung maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 1,154 dan sebaliknya.

a. Koefisien korelasi berganda (R)

Koefisien regresi linier berganda, atau nilai R, ditunjukkan oleh korelasi antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel tertentu. R bernilai dari -1 hingga 1; jika individu-individu bersebelahan, baik langsung maupun tidak langsung, hubungan itu lemah; jika individu

berdekatan dengan nol, hubungan tersebut kuat. Tabel berikut memberikan analisis hasil:

Tabel 4.20 Uji R dan R *square*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,759 ^a	,576	,563	3,79756	2,139

Sumber: Olahan output spss, 2022

Diketahui nilai R (korelasi berganda) sebesar 0,759 berdasarkan hasil pada tabel 4.21. Korelasi antara variabel bebas (kompensasi langsung dan tidak langsung) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) ditunjukkan oleh angka ini, yaitu 0,759. Fakta bahwa nilai R sangat dekat dengan 1 menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat, positif, atau searah.

b. Koefisien determinan (R *square*)

R square (R²) digunakan untuk menghitung koefisien korelasi. Hasil penelitian dicatat dalam persentase yang merupakan persentase yang mengukur kepentingan relatif dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai R² sekitar 0,576 yang menyatakan bahwa variabel bebas (X₁ dan X₂) keduanya memberikan kontribusi sekitar 57,6 persen, sedangkan variabel tambahan, yang tidak diperiksa dalam penelitian ini, bertanggungjawab atas sekitar 43,4 persen dari varians.

B. Pembahasan

Maksud dan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah agar mengetahui apakah kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Kota Palopo baik secara parsial maupun simultan.

Ada beberapa uji yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan analisis hasil penelitian yang dapat dijelaskan berikut ini:

Pada pengujian instrument, peneliti menggunakan uji validasi dan uji reliabilitas. Dimana pada uji validasi data terbukti valid sebab nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dari 22 item pertanyaan, sama halnya dengan uji reliabilitas dimana data terbukti reliable karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 yaitu 0,909 dari 22 item pertanyaan.

Pada pengujian asumsi klasik, peneliti menggunakan empat jenis pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas. Pada uji normalitas, data terbukti terdistribusi normal sebab memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,756 dan pada gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal.

Pada uji multikolinearitas yang dilakukan peneliti, data terbukti tidak memiliki gejala multikolinearitas sebab baik kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung sama-sama memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,100 yaitu 0,564 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 yaitu 1,772.

Pada uji heteroskedastisitas yang dilakukan peneliti, data terbukti tidak memiliki gejala heteroskedastisitas sebab baik kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dimana nilai signifikan kompensasi langsung yaitu 0,324 dan nilai signifikan kompensasi tidak langsung yaitu 0,121. Dan pada gambar 4.3 terdapat titik-titik yang tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Pada uji linearitas yang dilakukan peneliti terbukti bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat sebab baik kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki nilai *Sig. Deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 dimana nilai signifikan kompensasi langsung yaitu 0,023 dan kompensasi tidak langsung yaitu 0,658.

Pada uji hipotesis, peneliti menggunakan uji parsial dan uji simultan. Pada uji parsial terbukti bahwa kompensasi langsung tidak memiliki pengaruh atau dampak terhadap kinerja karyawan (H_0 diterima dan H_1 ditolak) sebab T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($-1,180 < 1,998$) dan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 ($0,242 > 0,05$). Sementara untuk kompensasi tidak langsung terbukti memiliki pengaruh atau dampak terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak dan H_1 diterima) sebab T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($7,724 > 1,998$) dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$)

Pada uji simultan terbukti bahwa baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung secara bersama-sama memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak dan H_1 diterima) hal tersebut karena

memiliki nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($43,432 > 3,14$) dan nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$)

Pada uji regresi, peneliti menggunakan uji persamaan regresi linear berganda, uji R dan uji R *square*. Pada uji regresi linear berganda memiliki persamaan $Y = 8,145 - 0,210X_1 + 1,154X_2$. Pada uji korelasi berganda memiliki nilai R sebesar $0,759$. Hal tersebut terbukti bahwa memiliki hubungan yang kuat. Dan pada uji koefisien determinan, menghasilkan nilai R *Square* sebesar $0,576$ yang berarti kompensasi langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $57,6\%$ sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Untuk lebih jelasnya berikut penjelasan mengenai dampak variabel bebas (kompensasi langsung dan tidak langsung) pada variabel terikat (kinerja karyawan) di PT. Haji Kalla Toyota:

a. Pengaruh variabel X_1 (kompensasi langsung) pada variabel Y (kinerja karyawan) PT. Hadji Kalla Toyota Kota Palopo

PT. Cabang Toyota Hadji Kalla di Kota Palopo, menurut hasil penyelidikan T_{hitung} diperkirakan $-1,180$ T_{tabel} $1,998$, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Jika sebuah perusahaan menawarkan pembayaran yang dilakukan secara terus menerus dalam bentuk gaji atau insentif, pengaruhnya terhadap pekerjaan pekerja adalah minimal. Kepemimpinan Insan Hadji Kalla Toyota Kota Palopo mewujudkan inisiatif, integritas, dan tujuan yang kuat yang memungkinkan

karyawan bekerja dengan baik tanpa terpengaruh oleh faktor-faktor yang terkait dengan kompensasi jangka panjang. Percaya bahwa perusahaan pasti akan menjunjung tinggi hak-hak mereka karena itu merupakan kewajiban atas kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Adanya asas kepercayaan dan tanggungjawab yang ditanamkan dalam diri setiap karyawan sehingga tanpa iming-iming dalam hal ini kompensasi langsung, karyawan pastinya akan tetap menjalankan kewajiban mereka meluangkan segala waktu, tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan karena karyawan percaya bahwa perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Kota Palopo pasti akan memberikan hak mereka sebagai karyawan yang telah menjalankan tanggungjawab mereka.

Seluruh penelitian yang dilakukan peneliti ini terhubung pada penelitian sebelumnya, termasuk yang dilakukan untuk Anggraini Sekar Ningrum, Bahri Kamal, dan Fitri Amaliyah pada tahun 2020 dengan judul "Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Tegal Jaya Makmur Sejahtera," yang menyatakan jika kompensasi langsung tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

b. Pengaruh variabel X_2 (kompensasi tidak langsung) pada variabel Y (kinerja karyawan) pada PT. Hadji Kalla Toyota cabang Kota Palopo

Dari hasil uji T, variabel kompensasi pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo memiliki pengaruh langsung pada variabel kinerja karyawan sebab T_{hitung} sebesar $7,724 > T_{tabel} 1,998$.

Ketika diberikan kepada karyawan oleh bisnis sebagai bentuk kompensasi yang tidak terkait langsung dengan kinerja pekerjaan, itu dikenal sebagai kompensasi tidak langsung. Program perlindungan, uang yang diterima setelah hari kerja, dan fasilitas adalah contoh kompensasi tidak langsung. Kenyamanan karyawan dalam bekerja dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan dapat dilakukan melalui pemberian jaminan kesehatan, pensiun, dan jaminan sosial bagi pekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang kuat. Memberikan waktu kepada Karayawan untuk berefleksi dan ruang kerja yang sehat akan membuat mereka merasa bersemangat dan produktif saat bekerja, yang akan memajukan karir mereka.

Ketika apa-apa saja yang termaksud dalam indicator kompensasi tidak langsung dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan maka secara tidak langsung karyawan akan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian kepada mereka sehingga menimbulkan semangat lebih untuk bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Semua penelitian tersebut sesuai pada penelitian yang terdahulupada Risa Herlina dan Windy Zulkarna pada tahun 2018 dengan judul "Penelitian Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Staf Operasional Pt. Pranata Jaya Abadi Banjaran," yang menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung berdampak pada kinerja karyawan.

c. Pengaruh variabel bebas (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) pada variabel terikat (kinerja karyawan) PT. Hadji Kalla Toyota cabang Kota Palopo

Berdasarkan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $43,432 > F_{tabel}$ 3,14 maka secara simultan variabel bebas (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) memiliki dampak atau pengaruh pada variabel terikat (kinerja karyawan).

Pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung secara bersama-sama bisa memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Dengan terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan, karyawan merasa diperhatikan kesejahteraannya sehingga akan memberikan timbal balik yaitu berupa loyalitas yang tinggi dengan meningkatkan kinerjanya. Dengan kesejahteraan yang baik akan mempengaruhi sikap, sifat atau psikologi karyawan yang akan memancarkan aura positif sehingga pekerjaan yang dilakukannya tidak akan terganggu dan akan merasa nyaman dalam bekerja yang meningkatkan kinerja karyawan.

Bagus Angan Brasilio dan Hermien Tridayanti sebelumnya melakukan penelitian tentang *effect of direc and indirect compensation for performance of employees PT. Terminal Petikemas Surabaya* yang menyatakan bahwa keduanya baik kompensasi langsung maupun tidak langsung memiliki dampak atau pengaruh terkait kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berkaitan dengan rumusan masalah dan kajian teori yang telah dibahas mengenai judul yang dituliskan peneliti terkait bagaimana pengaruh kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan, maka setelah dilakukannya beberapa uji maka bisa kita amati kesimpulan yang ada, yaitu pada uji parsial kompensasi langsung tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan kedua variabel baik kompensasi langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Angraini Sekar Ningrun, Bahri Kamal, dan Fitri Amaliyah yang berjudul pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada pt. Tegal jaya makmur sejahtera dimana hasil penelitian sama-sama menghasilkan bahwa kompensasi langsung secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Fitriana Lestari, Siswoyo Haryono dan Meika Kunia Puji RDA memiliki hasil penelitian bahwa variabel

kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian ini kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

B. Saran

Tidak ada tulisan yang sempurna kecuali kitab suci Al-quran, sehingga pada penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu objek pada penelitian ini hanya berpusat pada karyawan PT. Hadji Kalla Kota Palopo sehingga penelitian ini tidak dapat digunakan menggeneralisasi sektor yang lebih luas dan situasi yang kurang mendukung untuk bertemu langsung dengan beberapa responden pada saat pengisian kuesioner sehingga apabila ada pernyataan yang tidak dimengerti dan responden akan menjawab asal-asalan saja.

Dari keterbatasan tersebut peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya untuk memperluas objek penelitian dengan menggunakan analisis perbandingan bagaimana kompensasi langsung dan tidak langsung pada cabang kota palopo dengan cabang kota lainnya. Serta menambah variabel yang relevan misalnya variabel motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Batjo., Nurdin, and Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by M.E Humaidi, S.E.I. Pertama. palopo: Penerbit Aksara TIMUR, 2018. <https://books.google.co.id/books?id=oSuFDwAAQBAJ>.
- Brasilio, Bagus Angan, and Hermien Tridayanti. "Effect of Direct and Indirect Compensation on Performance of Employees PT. Terminal Petikemas Surabaya." *Journal of World Conference (JWC)* 2, no. 2 (2020): 200–207. <https://doi.org/10.29138/prd.v2i2.234>.
- Cokins, Gary, *Performance Management Finding the Missing Pieces (to closer the intelligence gap)*, Edisi pertama, Canada: John Wiley & Sons Inc, 2004.
- Chingos, Peter t., *Paying for Performance A Guide to Compensation Management*, Edisi pertama, Canada: John Wiley & Sons Inc, 2002.
- Dharmayasa, Putu Bagoes, and I Gusti Ayu Dewi Adnyani. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9, no. 8 (2020): 2915–35. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p02>.
- Firmansyah, Andrie. "Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Luwuk." *Journal of Tompotika : Social, Economics, and Education Science (JTSEES)* 01, no. 02 (2020): 46–59.

Haryono, Siswoyo. *Manajemen Kinerja Sdm Teori & Aplikasi*. Edited by Dwi Puryanto. Pertama. Jakarta: Penerbit Luxima Metro Media, 2018.

Herman, Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu. 20113.

Kasran, Muhammad. “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.” *Journal Of Institution And Sharia Finance I* (2018): 157–63.

Kawiana, I Gede Putu. *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Edited by Ida Bagus Putu Eka Suadnyana. Pertama. Denpasar: (UNHI) Press, 2020.

Kurniawan, Agung Widhi, and Zarah Puspitaningtyas. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edited by Agung W Kurniawan Cetakan. Pertama. Yogyakarta: PANDIVA BuKu, 2016.

Lestari, Fitriana, Siswoyo Haryono, and Meika KurniaPuji Rda. “The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy.” *Www.ijbmm.com International Journal of Business Marketing and Management* 5, no. March 2020 (2020): 1–10. www.ijbmm.com.

Marliani, Mita D, Tommy Parengkuan, and Victor P.KLengkong. “*Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Manado.*” *Jurnal EMBA* 4, no. 4 (2016): 1108–17.

Mukminin, Amirul, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasoj, And Lia Yuliana. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Edited by Bhujangga Ayu P., Nurdin Munthe, Ahmad Tahalli, and Nunuk Hariyati. *UNY Press*. Pertama. Yogyakarta: UNY Press, 2019. [http://staffnew.uny.ac.id/upload/132254846/penelitian/BUKU MSDM LANTIP.pdf](http://staffnew.uny.ac.id/upload/132254846/penelitian/BUKU%20MSDM%20LANTIP.pdf).

Nancy, Astrit, Harnida Wahyuni Adda, and Mohammad Ali Murad. “*Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Cabang Palu.*” *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 5, no. 3 (2019): 320–29. <https://doi.org/10.22487/jimut.v5i3.163>.

Ningrum, Anggraeni Sekar, Bahri Kamal, and Fitri Amaliyah. “*Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tegal Jaya Makmur Sejahtera Anggraeni,*” 2020.

Neo, Remon A., John R. Hollenback, Barry Gerhart, and Patrick M. Wright. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Paramansyah, Arman, and Ade Irvy Nurul Husna. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Dalam Perspektif Islam. Edited by Bahrudin Achmad. Pertama. Bekasi: Pustaka

Al-Muqsith,

2021.

[https://books.google.co.id/books?id=rbY8EAAAQBAJ&pg=PA166&lpg=PA166&dq=Teamwork+adalah+komponen+utama+demokrasi+Islam&source=bl&ots=n8DPZ-](https://books.google.co.id/books?id=rbY8EAAAQBAJ&pg=PA166&lpg=PA166&dq=Teamwork+adalah+komponen+utama+demokrasi+Islam&source=bl&ots=n8DPZ-9FLV&sig=ACfU3U3JscBcosbJWZLfnIF2cZFr1nV3IA&hl=jv&sa=X&ved=2ahUKEwiAoc76jID0AhWbIbcAHaUFAowQ6AF6BAgmEAM#v=onepage&q=T)

[9FLV&sig=ACfU3U3JscBcosbJWZLfnIF2cZFr1nV3IA&hl=jv&sa=X&ved=2ahUKEwiAoc76jID0AhWbIbcAHaUFAowQ6AF6BAgmEAM#v=onepage&q=T](https://books.google.co.id/books?id=rbY8EAAAQBAJ&pg=PA166&lpg=PA166&dq=Teamwork+adalah+komponen+utama+demokrasi+Islam&source=bl&ots=n8DPZ-9FLV&sig=ACfU3U3JscBcosbJWZLfnIF2cZFr1nV3IA&hl=jv&sa=X&ved=2ahUKEwiAoc76jID0AhWbIbcAHaUFAowQ6AF6BAgmEAM#v=onepage&q=T)

[=n8DPZ-](https://books.google.co.id/books?id=rbY8EAAAQBAJ&pg=PA166&lpg=PA166&dq=Teamwork+adalah+komponen+utama+demokrasi+Islam&source=bl&ots=n8DPZ-9FLV&sig=ACfU3U3JscBcosbJWZLfnIF2cZFr1nV3IA&hl=jv&sa=X&ved=2ahUKEwiAoc76jID0AhWbIbcAHaUFAowQ6AF6BAgmEAM#v=onepage&q=T)

[9FLV&sig=ACfU3U3JscBcosbJWZLfnIF2cZFr1nV3IA&hl=jv&sa=X&ved=2ahUKEwiAoc76jID0AhWbIbcAHaUFAowQ6AF6BAgmEAM#v=onepage&q=T](https://books.google.co.id/books?id=rbY8EAAAQBAJ&pg=PA166&lpg=PA166&dq=Teamwork+adalah+komponen+utama+demokrasi+Islam&source=bl&ots=n8DPZ-9FLV&sig=ACfU3U3JscBcosbJWZLfnIF2cZFr1nV3IA&hl=jv&sa=X&ved=2ahUKEwiAoc76jID0AhWbIbcAHaUFAowQ6AF6BAgmEAM#v=onepage&q=T)

[hUKEwiAoc76jID0AhWbIbcAHaUFAowQ6AF6BAgmEAM#v=onepage&q=T](https://books.google.co.id/books?id=rbY8EAAAQBAJ&pg=PA166&lpg=PA166&dq=Teamwork+adalah+komponen+utama+demokrasi+Islam&source=bl&ots=n8DPZ-9FLV&sig=ACfU3U3JscBcosbJWZLfnIF2cZFr1nV3IA&hl=jv&sa=X&ved=2ahUKEwiAoc76jID0AhWbIbcAHaUFAowQ6AF6BAgmEAM#v=onepage&q=T)

.

Purnomosidi, Awal, and M. Sidik Priadana. “*The Effect Of Direct Compensation And*

Work Motivation On Employee Performance (Study at a Government Office in

Bandung Regency).” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 14, no. 1

(2020): 30–35. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4589739>.

Samsu. *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif,*

Mixed Methods, Serta Research & Development. Edited by Rusmini. Diterbitkan

Oleh: Pusat Studi Agama Dan Kemasyarakatan (PUSAKA). Pertama. jambi:

PUSAKA JAMBI, 2017.

Suryani, Ni Kadek, and John FoEh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by

Hari Mahardika and Yogi Astra. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.

Pertama.

Denpasar:

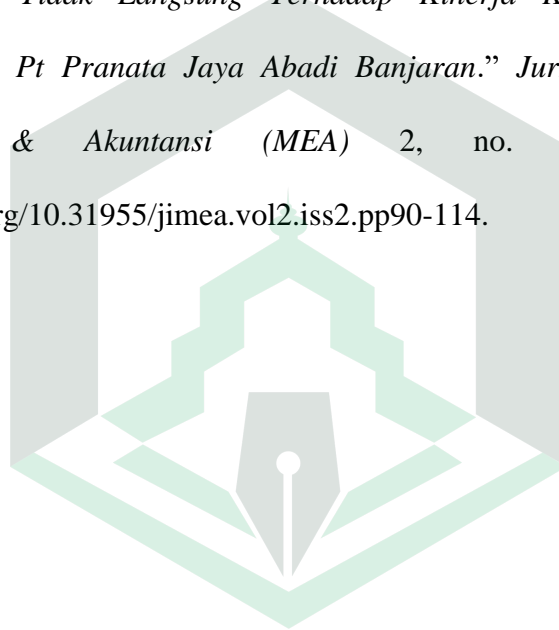
NILACAKRA,

2019.

<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.

Tamping, Nurrahmi Utami, Syahir Natsir, And Risnawati. “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Cabang Palu.*” *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 5, no. 3 (2019): 069–078. <https://doi.org/10.22487/jimut.v5i3.163>.

Zulkarnaen, Wandy, and Risa Herlina. “*Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran.*” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 2, no. 2 (2018): 90–114. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>.



LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1 kuesioner

Assalamualikum Warohmatullahi Wabarokatu

Resonden yang terhormat, kuesioner ini kami ajukan untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, saya memerlukan beberapa informasi sebagai bahan peulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Kota Palopo”**

Atas partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden



Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Posisi/ Jabatan :
Status pekerjaan :

Catatan: Bapak/ibu dimohon menceklis antara SS (sangat setuju) sampai STS (sangat tidak setuju sesuai dengan jawaban pernyataan tersebut.

Palopo,

(Responden)

Variabel Penelitian	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
Kompensasi langsung (X ₁)	A. Gaji 1. Saya tetap digaji meski tidak masuk bekerja secara penuh 2. Saya mendapatkan gaji sebagai konsekuensi karena pencapaian tujuan perusahaan 3. Saya mendapatkan gaji secara periodik sesuai kesepakatan kerja 4. Gaji atau upah yang saya terima telah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan No.13 taun 2003					
	B. Insentif 5. Saya mendapatkan insentif ketika melampaui target 6. Insentif yang saya terima tidak mempengaruhi jumlah gaji saya					
Kompensasi tidak langsung (X ₂)	C. Program-program perlindungan 7. Perusahaan menyediakan program asuransi kesehatan bagi saya 8. Perusahaan menyediakan program jaminan sosial bagi saya 9. Perusahaan menyediakan uang pensiun					
	D. Bayaran diluar jam kerja 10. Perusahaan tetap					

	<p>membayar gaji saya meski cuti hamil/sakit</p> <p>11. Perusahaan membayar saya saat lembur</p>					
	<p>E. Fasilitas-falitas</p> <p>12. Saya memiliki ruangan pekerjaan yang nyaman</p> <p>13. Peralatan yang saya gunakan dalam bekerja ditanggung perusahaan</p>					
<p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>F. Prestasi kerja</p> <p>14. Saya mencapai target yan diberikan persahaan</p> <p>15. Saya melampaui target untuk mendapatkan insentif</p> <p>16. Saya memperhatikan kualitas pekerjaan yang saya kerjakan</p>					
	<p>G. Kedisiplina</p> <p>17. Saya mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan</p> <p>18. Saya mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan</p> <p>19. Saya datang ke perusahaan tepat waktu</p>					
	<p>H. Kesetiaan</p> <p>20. Saya menjaga informasi internal perusahaan kepada orang lain</p> <p>21. Saya membela perusahaan ketika orang luar menjelekkkan perusahaan</p> <p>22. Saya tidak menyebarkan kejadian buruk yang terjadi di perusahaan</p>					

Lampiran 2 data responden

Nama	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Status
HIKMAWATI	P	25	S1	SALESMAN	K
MOHAMAD YUSRAN	L	27	S1	SALESMAN	K
MUHAMMAD CHAIDIR PALURU	L	28	S1	SALESMAN	K
HARIANDY	L	25	S1	SALESMAN	K
NOVIYANTO GIDEON	L	26	S1	SALESMAN	K
ROHANI	P	28	S1	CASHIER B	T
IIN HAPSARI	P	28	S1	PLT. CUSTOMER RELATION PERSON B	T
MUH. ADHAR	L	30	S1	PERSONNEL &GENERAL STAFF	K
REZKY PRATAMA PUTRA	L	21	SMK	GR TECHNICIAN	T
WAHYUDI	L	26	SMK	GR TECHNICIAN	T
IRWANTO S. PUTRA	L	25	SMK	GR TECHNICIAN	T
KAMARULSAM	L	28	SMK	GR SERVICE ADVISOR	T
ASTAMAN SYAFIUDDIN	L	30	SMK	GR SERVICE ADVISOR	T
ARHAM	L	25	SMK	GR TECHNICIAN	T
EDWARD K	L	26	SMK	GR TECHNICIAN	T
YULDI APRIADI	L	31	SMK	GR TECHNICIAN	T
ZAINAL ARIFIN	L	25	SMK	GR TECHNICIAN	T
MUH. FAJARULLAH	L	25	SMK	GR TECHNICIAN	T
KOMANG ADI PUJA	L	25	S1	GR FOREMAN	T
YUNUS TAPPI	L	23	D1	GR FOREMAN	T
YAYANTO	L	28	SMK	GR SERVICE ADVISOR	T
SUPRIADI	L	23	SMK	GR TECHNICIAN	T
ERI ABD. RAHMAN M.	L	25	SMK	GR TECHNICIAN	T
AGUNG SUCIATI ILYAS	P	26	S1	SALESMAN	K
ADE SULAEMAN	L	30	S1	SALESMAN	K
RISNAWATI	P	26	S1	SALESMAN	K
MOEH HASLIM SULTAN	L	27	SMK	GR TECHNICIAN	T
ARIYADI AHRIR	L	30	SMK	GR TECHNICIAN	T
MUHAMMAD ZULFIKAR	L	28	SMK	MATERIAL WAREHOUSE / SST STAFF	T
SLAMET SIMAN	L	25	SMA	OFFICE BOY	T
NURHAYATI	P	40	SMA	OFFICE GIRL	T
ALFONS YABAL TANDATUON	L	23	SMK	GR PARTSMAN	T
RINA NOVITA	P	23	S1	SALES ADMINISTRATION STAFF	T

APDAR PURI	L	31	S1	SALES ADMINISTRATION STAFF	T
M. ARIEF ABDULLAH	L	30	S1	SALES SUPERVISOR B	T
ERWINSYAH	L	25	S1	SALES SUPERVISOR B	T
TIKA NURDIN	P	27	S1	SALESMAN	K
BASO RISAL	L	25	S1	SALESMAN	K
PURNAWAN	L	25	SMK	GR TECHNICIAN	T
DWI DONNY TAYO	L	28	SMK	GR TECHNICIAN	T
SAMSUL BAHRI	L	25	SMK	GR TECHNICIAN	T
FADLIANTY YAHYA	P	25	S1	SALESMAN	K
GASALI MURSADIN	L	25	S1	SALESMAN	K
SRI WAHYUNI	P	25	S1	SALESMAN	K
MUSDALIPA	P	26	S1	SALESMAN	K
BESSE SRI INDAH	P	28	S1	SALESMAN	T
ARDAN ASMARA	L	26	S1	SALESMAN	K
WAHYUDHIN SETTI	L	25	S1	SALESMAN	K
GUNAWAN SYUPHIAN	L	30	S1	BRANCH MANAGER B	T
AZHAR	L	30	S1	ADMINISTRATION SECTION HEAD B	T
FICKY LESMANA PUTRA	L	25	S1	FINANCE ADMINISTRATION STAFF	T
SUDARMIN	L	29	S1	BILLING / SERVICE ADMINISTRATION STAFF	T
NOVIYANTO GIDEON	L	26	S1	SALESMAN	K
HASAN	L	26	S1	SALESMAN	K
FERI AFANDI	L	25	S1	SALESMAN	MG
SUSISANTI	P	24	S1	SALESLADY	MG
RAHMATILLAH	P	26	S1	SALESLADY	MG
HENDRA WIJAYA	L	25	S1	SALESMAN	MG
ABD. GAFUR MANSYUR	L	26	S1	SALESMAN	MG
WALTER SALMAN	L	28	S1	VEHICLE DOCUMENT ADM STAFF	T
FIRMAN SURNAWIJAYA	L	28	SMK	GR SERVICE HEAD B	T
NUR ENIS	P	24	S1	MRA	K
NUSUL	L	42	SMA	SECURITY	T
RANDI DAHLAN	L	27	S1	STOCK ADM / PDI STAFF	T
SHAFRILLAH MUHAIMIN GULI	L	30	S1	VEHICLE DOCUMENT ADM STAFF	T
RISWANDI	L	26	S1	SALESMAN	MG
SANDI	L	26	S1	SALESMAN	MG

Lampiran 3 Rekapitan jawaban responden

Kompensasi Langsung							Kompensasi tidak Langsung							Kinerja Karyawan											
P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	T ot al	P 7	P 8	P 9	P 1 0	P 1 1	P 1 2	P 1 3	T ot al	P 1 4	P 1 5	P 1 6	P 1 7	P 1 8	P 1 9	P 2 0	P 2 1	P 2 2	T ot al	
2	5	5	3	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43
5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	4	4	4	5	32	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	38
4	4	4	4	5	4	25	5	4	5	5	4	4	4	31	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
4	5	4	4	5	5	27	3	3	5	5	5	4	4	29	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
4	5	4	3	4	4	24	5	4	5	5	5	4	4	32	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33
4	4	4	2	4	4	22	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
5	3	4	3	4	5	24	3	3	3	5	5	5	3	27	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	39
3	4	5	3	4	5	24	4	3	4	5	5	5	4	30	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	34
4	5	5	3	5	5	27	5	3	5	5	5	3	5	31	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	41
5	5	5	3	5	4	27	3	3	4	4	4	3	4	25	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3	33
5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	30	2	3	1	5	5	5	4	25	4	4	3	3	4	1	1	2	1	1	23
3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	4	4	4	4	26	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	32
5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	5	4	4	4	31	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	41
1	4	5	1	5	5	21	5	2	2	5	5	5	2	26	4	4	5	1	5	2	2	1	1	1	25
3	4	3	2	3	4	19	3	2	2	4	4	3	3	21	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	3	3	29	2	3	4	4	4	3	2	5	5	5	32
5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	4	5	4	3	26	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	35
5	5	5	3	4	5	27	5	4	5	5	4	5	5	33	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	40
5	4	5	3	4	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	20
4	4	3	4	3	5	23	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
4	4	5	3	3	3	22	4	3	5	5	4	5	3	29	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	33
4	4	3	2	4	4	21	3	2	4	5	5	3	3	25	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	38
4	5	5	3	5	5	27	5	3	5	5	5	4	4	31	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43
5	5	4	4	5	4	27	4	3	4	5	5	4	4	29	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	36
3	5	5	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	40
4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	5	4	4	4	29	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	4	27	5	4	5	4	4	3	5	30	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
4	5	3	1	4	4	21	4	4	4	5	4	4	3	28	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	36
3	5	4	2	3	3	20	5	5	5	5	4	4	3	31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	43
3	2	3	4	2	2	16	2	3	4	2	4	3	4	22	4	2	1	4	5	5	5	5	5	5	36

2	4	3	2	3	5	19	5	4	4	3	4	2	4	26	4	3	4	4	3	4	3	4	4	33
4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	4	5	28	4	4	5	5	5	5	5	33	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
4	5	3	3	4	5	24	5	3	5	5	3	4	3	28	4	3	3	5	3	5	3	5	5	36
2	5	4	4	3	4	22	2	2	3	4	3	3	3	20	4	3	2	3	5	3	2	3	3	28
5	4	4	3	5	5	26	4	3	3	5	5	5	4	29	4	4	5	4	3	3	5	4	4	36
3	3	4	5	3	5	23	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
5	5	5	3	5	5	28	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
5	5	5	3	3	4	25	4	3	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
4	4	5	3	3	5	24	5	3	4	5	5	3	4	29	4	3	3	4	3	3	3	4	4	31
3	5	4	2	4	4	22	4	5	3	4	4	4	5	29	5	4	4	3	4	5	5	5	5	40
4	5	4	3	4	5	25	5	2	3	5	4	3	3	25	3	3	3	3	5	2	3	1	1	24
4	4	4	4	5	5	26	2	4	3	5	5	4	3	26	4	4	4	3	4	2	2	3	2	28
5	5	4	2	3	5	24	5	5	5	5	4	4	4	32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	5	5	4	3	3	3	3	34
4	3	3	1	5	5	21	5	4	3	4	4	4	4	28	3	3	4	5	5	4	5	5	4	38
4	4	5	3	4	4	24	4	3	3	5	5	3	4	27	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
3	5	5	3	5	5	26	5	5	4	5	5	5	5	34	4	5	5	5	2	4	4	4	3	36
4	4	3	3	5	5	24	4	3	3	5	5	4	3	27	3	3	5	3	2	5	5	4	5	35
3	3	4	2	3	3	18	4	3	2	4	3	3	4	23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
4	5	4	4	5	2	24	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42
3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	5	4	3	4	27	3	1	3	4	3	3	3	4	3	27
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	2	4	4	4	4	3	3	3	31
4	5	5	5	5	5	29	5	3	5	5	5	5	5	33	5	4	4	5	5	5	4	5	2	39
5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	3	4	4	24	3	5	4	5	5	3	4	29	4	2	3	5	5	5	5	5	5	39
3	2	4	5	4	4	22	4	3	3	5	4	3	2	24	3	3	4	3	4	2	3	3	2	27
5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
4	5	4	4	4	5	26	4	3	2	5	5	4	5	28	4	4	2	2	5	3	5	5	5	35
4	5	4	3	4	5	25	5	4	4	5	5	4	4	31	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
4	4	4	3	4	3	22	3	3	4	4	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
3	5	4	4	4	5	25	5	5	4	5	5	4	5	33	4	4	5	5	5	4	4	5	5	41
5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	5	5	4	4	30	5	4	5	4	5	4	4	5	5	41

Lampiran 4 T_{tabel} dan F_{tabel}

Tabel Untuk $\alpha = 5\%$

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042

df	0,05	0,025
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000

df	0,05	0,025
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 5 izin penelitian

  
1 2 0 2 2 1 9 0 0 9 0 2 5 3

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 253/IP/DPMPSTP/III/2022

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Walikota Nomor 3 Tahun 28 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : RAHMI
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Desa Bukit Harapan Kab. Luwu
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 18 0403 0024

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul

PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG KOTA PALOPO

Lokasi Penelitian : PT. TOYOTA HADJI KALLA CABANG PALOPO
Lamanya Penelitian : 22 Maret 2022 s.d. 22 Juni 2022

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 23 Maret 2022
Pdt. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
MUH. IHSAN ASHARUDDIN, S.STP, M.Si
Pangkat : Pembina Tk I
NIP : 19780611 199612 1 001



Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel.
2. Walikota Palopo
3. Danas 1403 SWG
4. Kapotres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

RIWAYAT HIDUP



Rahmi, lahir di Tampunia pada tanggal 22 Oktober 2000. Penulis merupakan anak kedua dari lima bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Rusli dan ibu Kartini. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Desa Bukit Harapan, Kec. Bua Kab. Luwu. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 556 Tampunia. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di MTs. Satu Atap Buntu Batu hingga tahun 2015. Pada saat menempuh pendidikan di MTs, penulis masuk 3 besar secara berturut-turut. Pada tahun 2015 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Bua. Penulis kembali meraih 10 besar dan tiga besar. Setelah lulus SMA di tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni, yaitu di prodi manajemen bisnis syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

