

**PENGARUH PENGEMBANGAN, KOMPENSASI DAN  
PEMELIHARAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PAM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO**

*Skripsi*

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



**SYAHRUR MUFARRIJ**

17 0403 0066

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

**PENGARUH PENGEMBANGAN, KOMPENSASI DAN  
PEMELIHARAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PAM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) 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.**

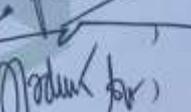
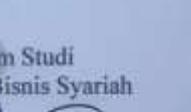
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Pengembangan Kompensasi dan Pemeliharaan terhadap Kinerja Karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang ditulis oleh Syahrur Mufarrij Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0403 0066, Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 02 Desember 2022 Miladiyah bertepatan dengan tanggal 08 Jumadil Awal 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 16 Agustus 2023

### TIM PENGUJI

- |  |                   |   |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI. | Ketua Sidang      | (  ) |
| 2. Dr. Fasiha, S.EI., M.EI.            | Sekretaris Sidang | (  ) |
| 3. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M.       | Penguji I         | (  ) |
| 4. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.      | Penguji II        | (  ) |
| 5. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M.           | Pembimbing        | (  ) |

Mengetahui:



Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

NIP 19820124 200901 2 006



Dr. Fasiha, S.EI., M.EI.  
Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

NIP 200504058501

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahrur Mufarrrij  
Nim : 17 0403 0066  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat 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. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab 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, 26 Agustus 2022

membuat pernyataan

  
ur Mufarrrij  
NIM.17 0403 0066

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ

أَجْمَعِينَ. (اما بعد)

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 Pengembangan, Kompensasi dan Pemeliharaan Terhadap Kinerja Karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo ”** setelah melalui proses yang Panjang.

Shalawat dan Salam kepada Nabi Muhammad SAW, Kepada para keluarga, sahabat dan para pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam program studi manajemen bisnis syari'ah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan berkat berbagai macam bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, teristimewa penulis sampaikan terimakasih kepada kedua orangtua tercinta, ayah saya Alm. Ahmad Nurdin dan Ibu saya Maida Hawa yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang hingga dewasa, memberikan pengorbanan yang tiada

batas dan senantiasa memberikan dorongan dan doa. Selanjutnya penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag., Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) palopo beserta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Dr. H. Muammar Arafat, S.H.,M.H., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum,Perencanaan, dan Keuangan Dr.Ahmad Syarief Iskandar, S.E.,M.M., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Muhaemin, M.A, IAIN Palopo.
2. Dr. Takdir, S.H.,M.H. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo beserta Wakil Dekan Bidang Akademik Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A., Wakil Dekan Bidang Adm. Umum Perencanaan dan Keuangan Tajuddin, S.E., Ak., CA.,CSRS.,CAPM.,CAPF.,CSRA., dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Ilham, S.Ag., M.A Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
3. Muzayyanah jabani, ST., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah di IAIN Palopo dan pembimbing yang telah mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M, selaku pembimbing utama dan sekertaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah beserta para staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
5. , selaku dosen penguji I yang memberikan kritikan serta arahan untuk penyelesaian skripsi ini.

6. , selaku dosen penguji II yang memberikan kritikan serta arahan untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Dr. Adzan Noor Bakri, SE. Sy., MA.Ek, selaku Dosen Penasehat Akademik.
8. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Madehang,.S.Ag.,M.Pd. selaku pimpinan perpustakaan IAIN Palopo beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman mahasiswa manajemen bisnis syariah 2017 yang telah ikut andil membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi
11. Kepada semua teman seperjuangan penulis di Manajemen Bisnis Syariah khususnya pada kelas MBS B, yang selalu membantu penulis selama kuliah dan selalu memberikan saran, masukan dan dan pelajaran hidup yang nantinya akan dikenang. Terima kasih teman-teman, semoga kita sukses semua.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsih kepada penulis selama kuliah hingga penulisan skripsi

Palopo, 26 Agustus 2022

Penulis

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab-Latin

#### 1. Konsonan

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	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	Esdan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha

ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٌ : *hau-la*

## 3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat

atau huruf, translitenya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا	<i>Fathah</i> dan alif atau ya'	A	a garis di atas
اِ	<i>Kasrah</i> dan ya'	I	i garis di atas
اُ	<i>Dammah</i> dan wau	U	u garis di atas

Contoh:



مَاتَ : *māta*  
 رَمَى : *ramā*  
 قِيلَ : *qīla*  
 يَمُوتُ : *yamūtu*

#### 4. *Ta marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua, yaitu: *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

#### 5. *Syaddah (Tasydid)*

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan

dengan sebuah tanda *tasydid* ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan denganperulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجِّنَا : *najjānā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعِمُّ : *nu‘ima*

عُدُّوْ : *‘aduwwun*

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku

bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

## 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'an*), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Fi Zilal al-Qur'an*

*Al-Sunnah qabl al-tadwin*

*Al-'Ibarat bi 'umum al-lafz la bi khusus al-sabab*

## 9. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ	بِاللَّهِ
<i>dīnullāh</i>	<i>billāh</i>

Adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

## 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

*Nasīr al-Dīn al-Tūsī*

*Nasr Hāmid Abū Zayd*

*Al-Tūfī*

*Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)  
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

## 11. Daftar singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan

Q.S           = Qur'an Surah

Sw.           = *subhanahu wa ta`ala*

Saw.          = *shallallahu `alaihi wa sallam*

as             = *`alaihi as-salam*

H             = Hijriah

M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
I	= lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= wafat tahun
HR	=Hadis



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>iii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR KUTIPAN AYAT .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR HADIS .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR ISTILAH .....</b>	<b>xxi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	8
B. Landasan Teori .....	11
C. Kerangka Pikir.....	32
D. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
C. Definisi Operasional Variabel .....	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Instrumen Penelitian .....	39
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	40
H. Teknik Analisis Data .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian.....	50
B. Pembahasan .....	62
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>69</b>
A. Simpulan.....	69
B. Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR KUTIPAN AYAT

Al- Maidah Ayat 8 ..... 19



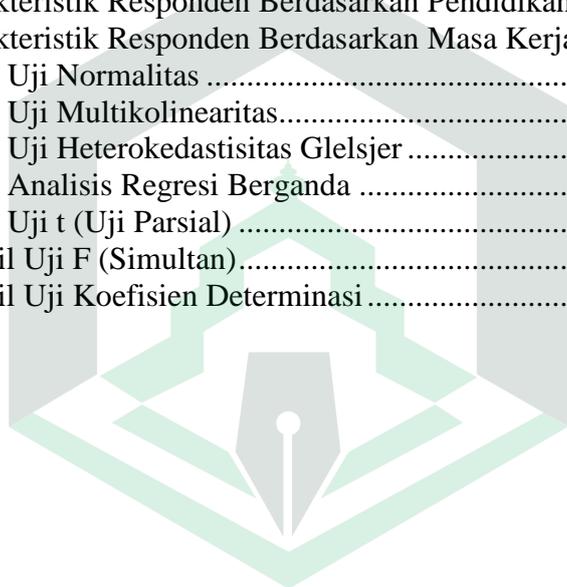
## DAFTAR HADIS

Hadis Tentang Hak Pekerja.....	20
--------------------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang relevan.....	8
Tabel 2.2 Maurice .....	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	36
Tabel 3.2 Skala Likert .....	40
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Variabel X1 .....	41
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel X2 .....	42
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel X3 .....	42
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	43
Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
Tabel 4.5. Hasil Uji Normalitas .....	54
Tabel 4.6. Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.7. Hasil Uji Heterokedastisitas Glesjer .....	57
Tabel 4.8. Hasil Analisis Regresi Berganda .....	58
Tabel 4.9. Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	59
Tabel 4.10. Hasil Uji F (Simultan).....	60
Tabel 4.11. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	61



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	32
Gambar 4.1 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Tabel Distribusi r
- Lampiran 5 Tabel Distribusi t
- Lampiran 6 Tabel Distribusi f
- Lampiran 7 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup



## DAFTAR ISTILAH

SPSS	: <i>Statistical Package Of Social Science</i>
Q.S	: Quran Surah
H0	: Hipotesis 0
H1	: Hipotesis 1
(X)	: Variabel Independen
(Y)	: Variabel Dependen
x	: Kali
<	: Kurang Dari
>	: Lebih Dari
=	: Sama Dengan
+	: Tambah
%	: Persen



## ABSTRAK

**Syahrur Mufarrij, 2022.** "Pengaruh Pengembangan, Kompensasi dan Pemeliharaan Terhadap Kinerja Karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo". Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nurdin Batjo.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Apakah pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?; Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?; Apakah pemeliharaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?; Apakah pengembangan kompensasi dan pemeliharaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner yang disebar, dimana populasinya ialah karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *slovin* sebanyak 76 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $5,444 > t$  table  $1,99346$ ; (2) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $3,184 > t$  table  $1,99346$ ; (3) Pemeliharaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $6,834 > t$  table  $1,99346$ ; dan (4) Pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f$  hitung  $41,300 > 2,73$ . Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,632$  ( $63,2\%$ ).

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Kompensasi, Pemeliharaan, Pengembangan

## ABSTRACT

**Syahrur Mufarrij, 2022.** "The Influence of Development, Compensation and Maintenance on Employee Performance at PAM Tirta Mangkaluku, Palopo City". Thesis of Islamic Business Management Study Program Faculty of Islamic Economics and Business Palopo State Islamic Institute. Supervised by Nurdin Batjo.

The formulation of the problem in this study is, Does development affect employee performance at PAM Tirta Mangkaluku, Palopo City?; Does compensation affect employee performance at PAM Tirta Mangkaluku, Palopo City?; Does maintenance affect employee performance at PAM Tirta Mangkaluku, Palopo City?; Does the development of compensation and maintenance jointly affect the performance of employees at PAM Tirta Mangkaluku, Palopo City?

This type of research is quantitative research. This study aims to determine the effect of development, compensation, and maintenance on employee performance partially and simultaneously at PAM Tirta Mangkaluku, Palopo City. The data collection technique in this study used a distributed questionnaire, where the population was employees at PAM Tirta Mangkaluku, Palopo City. The sampling technique uses non-probability sampling, namely accidental sampling. Accidental sampling is a sampling technique based on chance. The number of samples in this study was determined by the slovin formula of 76 respondents. The analysis technique used is multiple regression analysis with the help of SPSS version 26 software.

The results show that (1) Development has a positive and significant effect on employee performance with  $0.000 < 0.05$  and  $t$  value  $5.444 > t$  table  $1.99346$ ; (2) Compensation has a significant positive effect on employee performance with a significant value of  $0.000 < 0.05$  and  $t$  count  $3.184 > t$  table  $1.99346$ ; (3) Maintenance has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of  $0.000 < 0.05$  and  $t$  count  $6.834 > t$  table  $1.99346$ ; and (4) Development, compensation and maintenance simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a significant  $0.000 < 0.05$  and a calculated  $f$  value of  $41.300 > 2.73$ . The value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is  $0.632$  (63.2%). The value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is  $0.632$  (63.2%).

**Keywords:** Compensation, Development, Employee Performance, Maintenance

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Tingkat kemajuan teknologi yang makin hari mengalami kemajuan yang tentunya sangat berdampak cukup signifikan dalam segala aspek khususnya pada aspek sumber daya manusia. Pada suatu perusahaan, peran sumber daya manusia menjadi suatu aspek yang sangat *urgent*, hal ini didasarkan karena keberadaan sumber daya manusia berpengaruh dalam hal mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya. Suatu perusahaan pastinya memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuannya, sehingga dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan dari perusahaan.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, tentunya hal tersebut oleh faktor-faktor dipengaruhi oleh prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka perusahaan perlu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat di tempuh organisasi untuk

---

<sup>1</sup> Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, praktik dan penelitian*, Edisi 1 (Aceh: 2017), 6.

mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan karyawan.<sup>2</sup>

Pentingnya Pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan sebagai indikator dari aspek manajemen sumber daya manusia guna yaitu mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi.<sup>3</sup> Selain itu, penerapan dari aspek manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi, menumbuhkan loyalitas, menurunkan pergantian, mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis serta dapat memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat lagi dan perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas baik. Akan tetapi dalam pengelolaan sumber daya manusia bukan perkara yang mudah untuk menjalankannya, terlebih setiap individu mempunyai pendapat dan pandangan yang berbeda. Perbedaan pandangan dan pendapat antara karyawan satu dengan yang lainnya ini dapat menimbulkan munculnya konflik kerja di dalam suatu perusahaan.

Mengenai Sumber Daya Manusia, di Indonesia saat ini masih banyak pekerjaan terkait kualitas SDM yang perlu di tingkatkan yang untuk saat ini sebanyak 55 % lebih memiliki pendidikan rendah dan skill terbatas yang dibuktikan dengan laporan *World Bank Human Capital Index 2020* yang menempatkan Indonesia pada peringkat 96 dari 174 negara dibawah Thailand,

---

<sup>2</sup> Asmayana, "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan kota Makassar" Universitas Muhammadiyah Makassar (Makassar, 2018): 1. [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2602-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2602-Full_Text.pdf)

<sup>3</sup> Vika Luila dan Bambang Haryadi, "Pengembangan fungsi manajemen sumber daya manusia pada PT Ageless Aesthetic Clinic" *Jurnal Agora* 1, no. 3 (Surabaya, 2018): 3, <https://media.neliti.com/media/publications/35897-ID-pengembangan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-pada-pt-ageless-aesthetic-clin.pdf>

Vietnam, dan Singapura.<sup>4</sup> Dari hasil survey tersebut menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang belum menerapkan aspek dari sumber daya manusia berupa pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan.

PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo selaku perusahaan yang bergerak pada bidang melayani keperluan masyarakat terhadap layanan pam/pdam seperti pendaftaran pdam, cek tagihan air pdam/pam, info tagihan pdam, cek rekening air, hingga pembayaran pdam secara online maupun langsung. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti memperoleh informasi dari kepala PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo bahwa ada beberapa masalah dalam perusahaannya yaitu terdapat polemik – polemik yang terjadi di PDAM Kota Palopo seperti keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan perusahaan terhadap konsumen, hal ini menunjukkan kualitas SDM yang kurang baik. Sedangkan PAM Tirta mangkaluku sudah resmi berdiri selama 17 tahun, ini perlu menjadi perhatian, yang dimana perusahaan yang telah lama berdiri tetapi belum memiliki kualitas SDM yang baik.

Pentingnya sebuah pengembangan karir dalam sebuah perusahaan, dimana pengembangan karir secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan yang merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan bekerja. Program

---

<sup>4</sup> Fajar Sulaiman, “Menaker Yakin Peningkatan Kualitas SDM Jadi Kunci Pemulihan Ekonomi”, 28 April 2021, [https://www.wartaekonomi.co.id/read339205/menaker-yakin-peningkatan-kualitas-sdm-jadi-kunci-pemulihan-ekonomi?utm\\_source=direct](https://www.wartaekonomi.co.id/read339205/menaker-yakin-peningkatan-kualitas-sdm-jadi-kunci-pemulihan-ekonomi?utm_source=direct).

pengembangan karyawan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai. Pelaksanaan program pengembangan karyawan dimaksudkan untuk mengajarkan pengetahuan baru. Bahkan sangat mungkin diperlukan adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu kompensasi juga merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mempekerjakan karyawan, sebagai balas jasa atas pekerjaan pekerjaan karyawan perusahaan memberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, uang transport, uang penempatan, kesehatan. Kompensasi tersebut diberikan berdasarkan beberapa kriteria, sehingga antara satu karyawan dengan karyawan yang lain terdapat perbedaan. Kompensasi tersebut bisa berpotensi menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan yang tidak memahami akan hak dan kewajiban mereka di dalam perusahaan. Di samping itu pemberian kompensasi tersebut juga diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, skill karyawan, kesehatan karyawan, kepribadian karyawan, termasuk didalamnya kinerjanya dalam bekerja.

Faktor terakhir yaitu pemeliharaan. Dengan adanya pemeliharaan karyawan memberikan kesempatan bagi pimpinan dan karyawan untuk bersama-sama meninjau perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan karena pada umumnya setiap orang membutuhkan dan menginginkan umpan balik tentang kinerja kerja mereka. Perusahaan memberikan umpan balik (feed back) atas kinerja yang dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Namun, dalam prakteknya sering kali ditemukan karyawan berprestasi kerja baik tetap tidak memperoleh umpan balik (feed back) dari

perusahaan, sehingga karyawan yang berprestasi kerja baik berasumsi bahwa ia tidak akan menjadi lebih baik sekalipun ia mencapai prestasi kerja. Hal ini berkaitan dengan operasional perusahaan yang dapat mengalami penurunan kualitas disebabkan karyawan yang dipekerjakan tidak lagi berusaha untuk bekerja optimal. Untuk itu pengaruh pemeliharaan sangat perlu dilakukan oleh pimpinan untuk mempengaruhi dan mendorong semangat para bawahan (karyawan).

Secara umum dalam sebuah organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawan agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor-faktor dari aspek manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan, kompensasi dan pengembangan yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan dari uraian diatas memotivasi peneliti untuk memilih judul sebagai berikut: **“Pengaruh Pengembangan, Kompensasi dan Pemeliharaan Terhadap Kinerja Karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu:

1. Apakah pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
3. Apakah pemeliharaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?

4. Apakah pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemeliharaan terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

### **D. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini, peneliti sangat berharap penelitian ini dapat berkontribusi secara teoritis dan praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan kontribusi ilmiah dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pengaruh pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penelitian

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat mengidentifikasi, menganalisis dan mengevaluasi teori dengan praktik dilapangan.

### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi dan bahan pertimbangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat memperoleh tenaga kerja yang handal.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang dijadikan dasar dan acuan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis sebagai sumber untuk mendukung penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu yang relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian dan Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewel dan Yantje Uhing <sup>5</sup>	Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan teknik penyebaran angket	Pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado. Selanjutnya, pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado; sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Murti Sumarni <sup>6</sup>	Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan teknik kuesioner	Employee Retention berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.

<sup>5</sup> Kaengke, Abraham Samuel, Bernhard Tewel, and Yantje Uhing. "Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6.1 (2018).

<sup>6</sup> Sumarni, Murti. "Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan." *Akmenika Upy* 8 (2017): 20-47.

3.	Usman Fauzi <sup>7</sup>	Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan teknik assosiatif	Variabel kompensasi finansial adalah variabel yang paling banyak berpengaruh dominan terhadap kinerja.
4.	Bobi Prabowo <sup>8</sup>	Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan teknik kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Rank Spearman (rs) sebesar 0,32376, dapat diartikan bahwa program pemeliharaan yang diberikan relatif kecil.
5.	Hasriani <sup>9</sup>	Kinerja Karyawan	Kualitatif dengan teknik observasi dan mengamati secara langsung	Semangat berkinerja akan terlihat pada karyawan suatu organisasi dengan melihat adanya timbal balik yang diberikan perusahaan dalam bentuk kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.
6.	Tanto Haryanto <sup>10</sup>	Pemeliharaan Karyawan	Kualitatif dengan metode deskriptif analitik	Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, maka semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun.
7.	Afrizal Firmanzah Djamhur Hamid Mochamad Djudi <sup>11</sup>	Keselamatan Kerja	Kuantitatif dengan kuesioner dan dokumentasi	Secara parsial variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001. Sedangkan variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004.

<sup>7</sup>Usman Fauzi “ Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2, no.3 (2019): 184 <https://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2417>

<sup>8</sup>Prabowo, Bobby. *Pengaruh Program Pemeliharaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor*. Diss. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, 2017.

<sup>9</sup>Hasriani, “Pengaruh Gaji Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elnusa Parepare Berdasarkan Ekonomi Islam”(21 Juni 2019): <http://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/1042/contents>

<sup>10</sup> Tanto Heryanto, “Program Pemeliharaan Karyawan dalam Mencapai Tujuan Institusi”, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam* 01, no. 01 (Januari, 2021): 96. [shorturl.at/hnpy](http://shorturl.at/hnpy)

<sup>11</sup>Firmanzah, Afrizal, Djamhur Hamid, and Mochammad Djudi. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)*. Brawijaya University, 2017.

8.	Akbar Hidayat <sup>12</sup>	Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan teknik angket dan kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum adanya pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Motivasi terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Namun Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
9.	Angel Kralita Poluakan Roy F. Runtuwene Sofia A.P. Sambul <sup>13</sup>	Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan pembagian kuesioner	Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
10.	Syahrur Mufarrij	Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan teknik observasi dan kuesioner	Secara parsial pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber : Rangkuman dari beberapa jurnal penelitian 2022

<sup>12</sup> Hidayat, Akbar. "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)* 6.2 (2021): 165-177.

<sup>13</sup> Poluakan, Angel Kralita, Roy F. Runtuwene, and Sofia AP Sambul. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 9.2 (2019): 70-77.

## **B. Landasan Teori**

Landasan merupakan uraian tentang teori-teori dan konsep yang dipergunakan untuk menjelaskan lebih dalam, sehingga mengarah kedalam pengkajian penelitian.

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Dimana manajemen di artikan sebagai pengelolaan atau tata cara bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun sumber daya manusia merupakan seseorang yang bekerja atau berkontribusi dalam suatu organisasi ataupun lembaga. Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.<sup>14</sup>

Selain itu, Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>15</sup> Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai sumber daya organisasi serta melakukan kerjasama dengan orang lain yang dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MSDM dapat dipahami sebagai

---

<sup>14</sup> Manullang, *Manajemen Personalia*, Edisi 4 (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2018), 3.

<sup>15</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), 9.

suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*). Sebagai suatu proses, Cushway mendefinisikan MSDM sebagai *“Part of the process that helps the organization achieve its objectives”*. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai “bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya”.<sup>16</sup>

Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber mengartikan MSDM sebagai *“Human Resource Management is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society”* Dimana pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.<sup>17</sup>

Dari beberapa pengertian di atas dapat dikatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rancangan system formal organisasi yang khusus berhubungan dengan bidang kepegawaian atau personalia dengan tujuan

---

<sup>16</sup> Veithzal Rivai Zainal, Dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 3, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), 75.

<sup>17</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2018), 4.

meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu.

### **b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan yakni, produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energy).<sup>18</sup> Sementara itu, tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

### **c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan kegiatannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Tugas utama dari manajemen sumber daya manusia ialah mengelola manusia secara efektif dan efisien yang dapat memuaskan keinginan perusahaan.<sup>19</sup> Manajemen sumber daya manusia juga memiliki fungsi-fungsi yaitu sebagai berikut:<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, (Senayan: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2019), 3.

<sup>19</sup> Nurdin Batjo dan Mahadin shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 (Makassar: Aksara Timur, 2018), 3.

<sup>20</sup> Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Edisi 1 (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020), 12.

## 1) Fungsi Manajerial

### a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mencapai terwujudnya tujuan.

### b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

### c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

### d) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan sesuai dengan hasil atau target yang direncanakan. Apabila ada penyimpangan dari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk - petunjuk kepada pegawai.

## 2) Fungsi Operasional

### a) Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan adalah mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>21</sup>

b) Pengembangan (*Development*)

Perkembangan berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan/penataran, yang penting bagi kinerja pekerja karena perubahan teknologi yang harus berkembang, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.

c) Kompensasi (*Compensastion*)

Kompensasi adalah pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi/jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi. Kompensasi biasanya diterima dalam bentuk uang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

d) Integrasi/Penyatuan (*Integration*)

Pegawai secara individu diminta mengubah pandangan yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar sesuai dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

e) Perawatan/Pemeliharaan (*Maintanance*)

Pemeliharaan berarti berusaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

f) Pemisahan/Pelepasan/Pensiun (*Separation*)

Berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utamanya adalah menjamin pensiun pegawai.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup>Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Edisi 1 (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020), 12.

## 2. Pengembangan

### a. Pengertian Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah sebuah aktivitas yang terencana dan sistematis oleh sebuah perusahaan untuk memfasilitasi karyawan dalam peningkatan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari di perusahaan. Pelatihan dan pengembangan adalah segala bentuk upaya perusahaan yang dilaksanakan dengan maksud peningkatan kinerja karyawan. Pada dasarnya perusahaan melakukan pengembangan untuk mengembangkan pengetahuan, mengembangkan keterampilan, dan mengembangkan sikap karyawan yang ada.

Pengembangan sumber daya manusia adalah tahap lanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja. Tujuan pengembangan sumber daya manusia ini adalah untuk memastikan karyawan yang telah ada tetap memenuhi kualifikasi yang di isyaratkan perusahaan, dan memastikan kemampuan karyawan dapat menjawab tuntutan zaman, sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat terealisasi sesuai rencana awal.<sup>23</sup>

### b. Tujuan Pengembangan

Pengembangan memiliki tiga tujuan utama yaitu, ialah sebagai berikut:<sup>24</sup>

- 1) Manfaat bagi karyawan
  - a) Mengembangkan kemampuan dalam mengambil keputusan

---

<sup>22</sup>Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Edisi 1 (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020), 12.

<sup>23</sup> Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 (Makassar: Aksara timur, 2018), 45.

<sup>24</sup> Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 (Makassar: Aksara timur, 2018), 46.

- b) Meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan kinerja karyawan
  - c) Meningkatkan kepercayaan diri
  - d) Mengatasi stress, konflik dan kekecewaan
  - e) Informasi tentang perbaikan pengetahuan dan keterampilan
- 2) Manfaat bagi perusahaan
- a) Meningkatkan pengetahuan serta keterampilan di semua tingkatan perusahaan
  - b) Memperbaiki moral karyawan
  - c) Membantu karyawan memahami tujuan perusahaan
  - d) Meningkatkan citra baik perusahaan
  - e) Melaksanakan kebijakan perusahaan
  - f) Meningkatkan kuantitatif dan kualitas produk
- 3) Manfaat untuk hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan
- a) Menjalin komunikasi kelompok dan individual
  - b) Membantu pengenalan, transfer dan promosi karyawan
  - c) Sarana informasi tentang hukum dan kebijakan pemerintah
  - d) Sarana informasi tentang hukum dan kebijakan pemerintah
  - e) Meningkatkan keterampilan relasi lintas personal

### **c. Metode Pelatihan**

Program pengembangan karyawan seharusnya disusun secara sistematis dengan menggunakan metode-metode ilmiah yang dapat menunjang keterampilan dan keahlian karyawan yang diperlukan perusahaan dimasa yang akan datang. Pengembangan bertujuan khusus dalam meningkatkan

kemampuan karyawan dibidang teori, konsep, teknis, dan moral karyawan, sehingga karyawan, dapat meningkatkan kinerja dan memaksimalkan produktivitas perusahaan.

Program pelatihan dan pengembangan secara umum dapat diklasifikasikan ke dalam dua metode yaitu on the job serta off the job. On the job merupakan metode pelatihan dan pengembangan dengan menggunakan beberapa teknik di antaranya adalah pelatihan, magang, rotasi pekerjaan, dan intruksi pekerjaan. Kemudian off the job merupakan metode dengan menggunakan beberapa teknik di antaranya adalah ceramah, belajar mandiri, belajar terprogram, studi kasus, pelatihan laboratorium, permainan peran, penyajian video, dan vestibula.<sup>25</sup>

### **3. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan yang berikan oleh perusahaan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka.<sup>26</sup> Namun untuk memperoleh kompensasi tersebut karyawan harus melalui berbagai tahap kompensasi. Menurut Husein Umar proses dalam mendapatkan kompensasi yaitu dengan melalui berbagai tahap subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 (Makassar: Aksara timur, 2018), 49.

<sup>26</sup> Danang Suyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data: Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Edisi 2 (Yogyakarta: CAPS, 2017), 29.

<sup>27</sup> Danang Suyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data: Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Edisi 2 (Yogyakarta: CAPS, 2017), 30.

Menurut Mondy, manajer cenderung memandang kompensasi finansial sebagai biaya ataupun asset.<sup>28</sup> Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri atas gaji atau upah (termasuk di dalamnya gaji/upah pokok, tunjangan tetap), dan komponen tetap lainnya, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya/keagamaan. Sedangkan kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

Dalam pandangan Islam, sebuah perusahaan harus menyediakan anggaran untuk memberikan jaminan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk upah atau gaji yang adil, Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا قَدْ عَلِمُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahnya: “Wahai orang-orang yang beriman jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi yang adil, dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil, Berlaku adillah karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah maha teliti apa yang kamu kerjakan”.<sup>29</sup>

Maksud dari ayat ini mengenai kesaksian yang adil untuk semua pihak.

Dimana jika seseorang yang sudah ditetapkan menjadi saksi, maka ia wajib menyatakan kebenaran dengan sebaik-baiknya. Dirinya tak boleh memberikan

<sup>28</sup> Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Edisi 1 (Bandung: Alfabeta, 2017), 156.

<sup>29</sup> Departemen Agama RI, *Terjemah al-jumanatul 'Ali al-Maidah: 8* (Bandung: CV Penerbit J-ART, 2018), 109

kesaksian palsu meskipun terdapat kesalahan dari pihak keluarga atau kerabatnya. Seseorang yang sudah menjadi saksi harus bisa jujur mengutarakan kebenaran tanpa harus ada yang ditutupi. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan sehingga kamu akan menerima pembalasan daripadanya.

Dari Abdullah bin Umar, Nabi *Shallallahu 'Alaihi Wasallam* bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah).<sup>30</sup> Maksud dari hadist ini adalah hak pekerja harus lebih didahulukan, karena menunda apa yang menjadi haknya sama halnya dengan menunda mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup.

#### b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Sunarto, pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua jenis yaitu:

##### 1) Kompensasi Financial

Pengertian dari kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk, yaitu:<sup>31</sup>

##### a) Gaji/Upah

Komponen yang terdiri atas gaji/upah pokok dan tunjangan-tunjangan tetap. Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 94, disebutkan

<sup>30</sup> Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, (Beirut : Dar Al-Fikr,2017), Jilid 2, h. 20

<sup>31</sup> Danang Suyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data: Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Edisi 2 (Yogyakarta: CAPS, 2017), 31.

bahwa , dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan pengertian tunjangan tetap adalah tunjangan-tunjangan bersifat tetap yang tidak dipengaruhi kehadiran.<sup>32</sup>

b) Tunjangan tetap/professional

Tunjangan yang diberikan kepada para ahli atau spesialis yang besarnya disesuaikan dengan keahliannya dan diatur dengan perjanjian-perjanjian khusus. Biasanya para ahli atau spesialis ini, selain mendapatkan kompensasi secara finansial yang cukup besar, mendapatkan uang rumah, kendaraan, dan lain sebagainya.<sup>33</sup>

c) Premi

d) Tunjangan Hari Raya

e) Tunjangan Hari Tua

f) Pengobatan

g) Jaminan Kesehatan

h) Asuransi dkk.

2) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan

---

<sup>32</sup>Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Edisi 1 (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020), 12.

<sup>33</sup>Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Edisi 1 (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020), 12.

bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti :

- a) Program rekreasi
- b) Kafetaria
- c) Tempat beribadah
- d) Hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan
- e) Keamanan
- f) Kondisi ruangan kerja
- g) Penghargaan prestasi kerja
- h) Promosi
- i) Waktu istirahat
- j) Sarana kesehatan dan keselamatan kerja
- c. Tujuan Kompensasi

Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa tujuan dari pemberian kompensasi ada dua yaitu:<sup>34</sup>

a. Bagi Tenaga Kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan mendapatkan suatu keuntungan finansial dan nonfinansial yaitu, antara lain:

- 1) Tenaga kerja memperoleh upah yang lebih besar, dimana hal inilah yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya.

---

<sup>34</sup> Danang Suyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data: Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Edisi 2 (Yogyakarta: CAPS, 2017), 34.

2) Tenaga kerja dapat terdorong untuk mengembangkan diri masing-masing.

Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.

b. Bagi Perusahaan

Adapun tujuan dari perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan akan memberi motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja lebih giat, bekerja lebih disiplin dan dapat bekerja secara gesit.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Menurut Sutrisno, faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi terdiri dari yaitu, sebagai berikut:<sup>35</sup>

1) Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terhadap di lokasi yang berbeda.

2) Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

---

<sup>35</sup> Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II (Jakarta: CAPS, 2018), 85.

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

### 3) Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Perusahaan yang tidak mampu untuk tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan oleh karyawan. Perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

### 4) Jenis pekerjaan dan Besar kecilnya Tanggung Jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

## **4. Pemeliharaan Tenaga Kerja**

### a. Pengertian Pemeliharaan Tenaga Kerja

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsisten.<sup>36</sup>

#### b. Tujuan Pemeliharaan Tenaga Kerja

Manajer harus bersungguh-sungguh memperhatikan program pemeliharaan karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan mental, fisik, dan sikap karyawan. Menurut Nurdin Batjo, tujuan pemeliharaan tenaga kerja, ialah:<sup>37</sup>

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
- 3) Meningkatkan loyalitas dan menurunkan perputaran karyawan.
- 4) Memberikan ketenangan, keamanan dan kesehatan karyawan.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

#### c. Pentingnya Pemeliharaan Karyawan

Pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer/pimpinan. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun. Absensi dan Turn over meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompenasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya

---

<sup>36</sup> Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (Agustus, 2019): 961. <https://jurnal.iainone.ac.id/index.php/adara/articel/viewFile/429/354>

<sup>37</sup> Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 (Makassar: Aksara timur, 2018), 124.

yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.

#### d. Metode-metode Pemeliharaan

Pemilihan metode yang tepat sangat penting, supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Adapun metode-metode yang dapat digunakan oleh manager/pimpinan dalam upaya melaksanakan program pemeliharaan adalah dengan cara:<sup>38</sup>

##### 1) Komunikasi

Suatu kecakapan utama yang disyaratkan bagi seorang manager adalah kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif. Memperoleh pengertian kebijakan-kebijakan, menjaga bahwa intruksi-intruksi dimengerti dengan jelas dan mengusahakan perbaikan-perbaikan dalam pelaksanaan, semuanya itu tergantung dari komunikasi yang efektif. Manager yang tidak mampu menyampaikan pekerjaan apa yang dilakukan, tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan.<sup>39</sup>

##### 2) Insentif

---

<sup>38</sup> Tanto Heryanto, "Program Pemeliharaan Karyawan dalam Mencapai Tujuan Institusi", *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam* 01, no. 01 (Januari, 2021): 96. [shorturl.at/hnpyU](http://shorturl.at/hnpyU)

<sup>39</sup> Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Edisi 1 (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020), 12.

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Insentif dapat didefinisikan juga sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Adapun jenis-jenis Insentif yaitu:<sup>40</sup>

- a) Insentif Positif adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau nonmaterial kepada karyawan yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar.
- b) Insentif Negatif adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya dibawah prestasi standar.
- 3) Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan Karyawan adalah balas jasa pelengkap material dan nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sesuai dengan masa kontrak atau bahkan sampai pensiun. Pemberian kesejahteraan memiliki tujuan untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan, memberikan ketenangan, dan pemenuhan kebutuhan bagi

---

<sup>40</sup>Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Edisi 1 (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020), 12.

karyawan beserta keluarganya, memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.<sup>41</sup>

#### 4) Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan Keselamatan Kerja Karyawan merupakan suatu bentuk kompensasi nonfinansial yang sangat penting dalam organisasi. Keadaan aman dan sehat dari seseorang karyawan tercermin dalam sikap individu dan aktivitas organisasi karyawan yang bersangkutan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. K3 ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya. Hal inilah yang mendorong pentingnya K3 ditanamkan pada diri para karyawan, bahkan perlu diberikan hukuman bagi karyawan yang tidak memakai alat-alat pengaman saat bekerja<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup>Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Edisi 1 (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020), 12.

<sup>42</sup>Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Edisi 1 (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020), 12.

## 5) Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) adalah hubungan antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, pengusaha, dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.<sup>43</sup>

## 5. Kinerja Karyawan

### 1) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Suntoro, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>44</sup>

### 2) Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Munandar, model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek didalamnya, antara lain :<sup>45</sup>

#### 1) Identifikasi

Yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manager untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Sistem penilaian akan

---

<sup>43</sup>Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Edisi 1 (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020), 12.

<sup>44</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu dan karakteristik pekerjaan*, Edisi 1 (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 50.

<sup>45</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu dan karakteristik pekerjaan*, Edisi 1 (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 52.

terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras, umur, dan jenis kelamin.

## 2) Measurement

Merupakan bagian tengah dari sistem penilaian, guna membentuk managerial judgment prestasi kerja yang memilah hasil baik buruknya. Pengukuran prestasi kerja yang baik harus konsisten melalui organisasi. Seluruh manager didalamnya diharuskan menjaga standar tingkat perbandingannya.

## 3) Manajemen

Yaitu penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja dimasa berikutnya.

## 3) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor penyebab kinerja seseorang yang merupakan sesuatu yang fundamental bagi proses pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam proses strategi perbaikan kinerja staff dalam bagian ini akan diungkapkan oleh Maurice berkenaan dengan atribut penyebab kinerja menurun atau meningkat.

Tabel 2.2. Tabel Maurice Tentang Kinerja Karyawan Individu Internal

No	Variabel	Indikator	Keterangan
1	Kinerja Baik	Kemauan tinggi, kerja keras	Pekerjaan mudah, Nasib baik, Bantuan dari rekan kerja dan pimpinan yang baik
2	Kinerja Buruk	Kemauan rendah, upaya terbatas	Pekerjaan sulit, Nasib buruk, Rekan-rekan kerja tidak produktif dan Pimpinan yang tidak simpati

Sumber: Villere, Maurice, F dalam A.Dale Timpe

### 1) Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Menurut Bono, mengukur kinerja dari banyak aspek. Terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni: Kualitas, Produktivitas, Ketepatan Kerja, Komitmen Kerja, Tanggung Jawab Karyawan, Kemandirian dan Epektifitas.

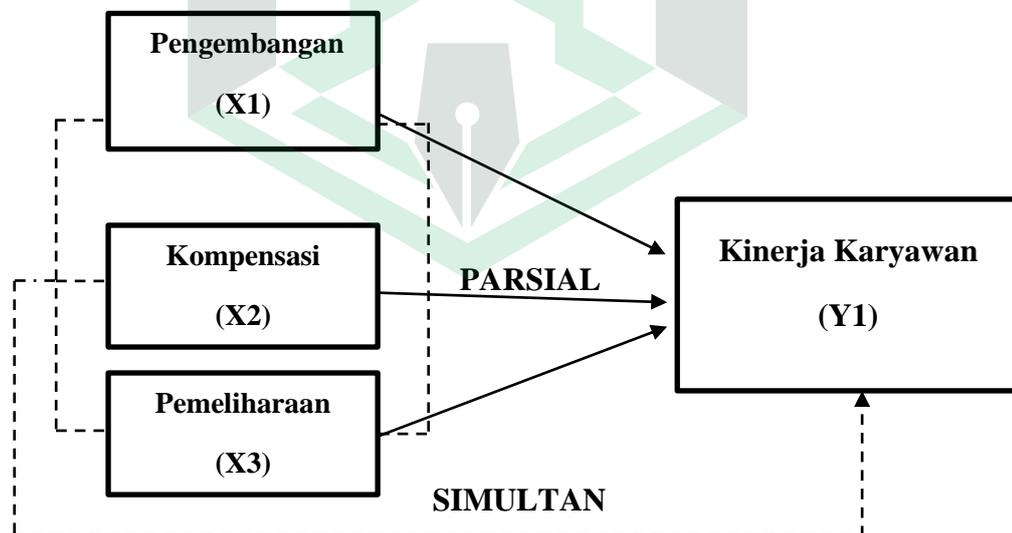
Saat sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subjektif maupun objektif. Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja,

evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerja menurut Armstrong adalah sebagai berikut :<sup>46</sup>

- 1) Ukuran dihubungkan dengan hasil.
- 2) Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan.
- 3) Ukuran objektif dan observable.
- 4) Data harus dapat diukur.
- 5) Ukuran dapat digunakan dimanapun.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya. Untuk memahami kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

<sup>46</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu dan karakteristik pekerjaan*, Edisi 1 (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 56.

Keterangan:

————— = Secara Parsial  
 - - - - - = Secara Simultan

Dari tabel kerangka pikir diatas, dapat diketahui untuk melihat apakah ada korelasi dan hubungan secara parsial dan simultan antar variabel Pengembangan (X1), Kompensasi (X2), Pemeliharaan (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan definisi diatas maka hipotesis penulis yaitu pengaruh pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. H<sub>0</sub> : Diduga tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan terhadap kinerja karyawan  
 H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan terhadap kinerja karyawan
2. H<sub>0</sub> : Diduga tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan  
 H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. H<sub>0</sub> : Diduga tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pemeliharaan terhadap kinerja karyawan

H1 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pemeliharaan terhadap kinerja karyawan

4. H0 : Diduga tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan

H1 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Adapun metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>47</sup> Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh antara variabel pengetahuan, kompensasi dan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Objek Penelitian yang dipilih adalah PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, Alamat Lokasi penelitian di Jl. Pongsimpin-Latuppa no. 22 Kota Palopo.

##### **2. Waktu Penelitian**

Adapun waktu yang digunakan melakukan penelitian ini dimulai sejak tanggal dikeluarkan nya izin penelitian yaitu dalam kurun waktu kurang lebih

---

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi Mixed Methods*, Edisi 1 (Bandung: Alfabeta, 2018), 11

2 (dua) bulan, dimana 1 satu bulan digunakan untuk pengolahan data penyajiannya dalam bentuk skripsi dan digunakan untuk proses bimbingan.

### C. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dan menyatukan persepsi, maka beberapa variabel yang dibahas dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Pengembangan (X1)	Pengembangan adalah sebuah aktivitas yang terencana dan sistematis oleh sebuah perusahaan untuk memfasilitasi karyawan dalam peningkatan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari di perusahaan. <sup>48</sup>	a. Pendidikan b. Pelatihan c. Pengalaman Kerja
2.	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka. <sup>49</sup>	1. Gaji 2. Insentif 3. Fasilitas
3.	Pemeliharaan (X3)	Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja	1. K3 2. Kesejahteraan Karyawan

<sup>48</sup> Dimas Surya Mandala, "Pengaruh Pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama medan", (juli, 2017): 27, <https://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/2100/120502020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>49</sup> Danang Suyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data: Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Edisi 2 (Yogyakarta: CAPS, 2013), 29.

sama sampai pensiun.<sup>50</sup>

- Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>51</sup>
4. Kinerja Karyawan (Y)
1. Kehadiran
  2. Produksi
  3. Pelayanan

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>52</sup> Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh Sugiyono, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Berdasarkan informasi jumlah karyawan dari sekretaris PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 318 karyawan.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari

<sup>50</sup> Tanto Heryanto, "Program Pemeliharaan Karyawan dalam Mencapai Tujuan Institusi", *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam* 01, no. 01 (Januari, 2021): 96. [shorturl.at/hnpyU](http://shorturl.at/hnpyU)

<sup>51</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu dan karakteristik pekerjaan*, Edisi 1 (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 52.

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 3 (Bandung: Alfabeta, 2017), 136

pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>53</sup> Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Teknik pengambilan sampel di dalam penelitian ini peneliti menggunakan *teknik pengambilan sampel nonprobability sampling* yaitu *accidental sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu karyawan yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.<sup>54</sup> Penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

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

$$n = \frac{318}{1+318(0,1)^2}$$

$$n = \frac{318}{1+(318.0,01)}$$

$$n = \frac{318}{4,18}$$

$$n = 76,07$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

E = Batas toleransi kesalahan (error toleransi), sebesar 10%

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 3 (Bandung: Alfabeta, 2017), 137

<sup>54</sup> Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), 78.

Berdasarkan rumus slovin, ukuran sampel minimum adalah 76,07 responden. Selanjutnya peneliti menentukan jumlah sampel menjadi 76 responden.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Beberapa teknik yang akan digunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data, berikut teknik pengumpulan data yang akan digunakan:

### **1. Observasi**

Observasi merupakan kegiatan pengumpulan data dengan melakukan survey lapangan secara langsung mengenai kondisi lokasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, Peneliti akan melakukan observasi langsung di PAM Tirta Mangkaluku khususnya kepada para karyawan dan karyawan perusahaan tersebut.

### **2. Kuesioner**

Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Adapun bentuk kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai pengaruh pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan yang diberikan kepada 76 karyawan.

## **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yaitu alat yang dapat digunakan dalam memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan suatu informasi yang didapatkan dari para

responden dan dilakukan dengan pola ukur yang sama. Agar dapat dikatakan instrumen penelitian yang baik, paling tidak memenuhi kriteria, yaitu validitas, reabilitas, sensitifitas, objektifitas, dan fisibilitas.<sup>55</sup>

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur setiap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang suatu fenomena sosial yang terjadi. Mengenai tanggapan dari setiap jawaban responden tentang pengaruh pengembangan (X1) kompensasi (X2) pemeliharaan (X3) kinerja karyawan (Y) diketahui memiliki skor sebagai berikut:

Dimana bentuk penilaian skala likert yaitu: (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju. Berikut ini table skala likert:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Skala Pengukuran	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Syofian Siregar, 2017

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 26. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS 26 pada

<sup>55</sup>SyofianSiregar, M.M., *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, edisi1, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2017) hlm 75

tabel dengan *Item-Total Statistic*. Dengan kriteria pengujian apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, begitu pula sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.

Besarnya  $r$  dapat dihitung dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Jika hasil pengukuran menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan  $r_{hitung} = r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid, tapi jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.<sup>56</sup> Hasil uji validitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Validitas X1

Variabel Pengembangan (X1)			
X1.1	0,819	0,2257	Valid
X1.2	0,847	0,2257	Valid
X1.4	0,846	0,2257	Valid
X1.5	0,842	0,2257	Valid
X1.6	0,839	0,2257	Valid
X1.7	0,854	0,2257	Valid
X1.8	0,771	0,2257	Valid
X1.9	0,837	0,2257	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel pengembangan (X1) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai  $r$  hitung (*pearson correlation*) dengan  $r$  tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,2257) sehingga hasilnya adalah valid.

Tabel 3.4 Hasil Pengujian Validitas X2

<sup>56</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 121

Variabel Kompensasi (X2)			
X2.1	0,804	0,2257	Valid
X2.2	0,717	0,2257	Valid
X2.3	0,778	0,2257	Valid
X2.4	0,860	0,2257	Valid
X2.5	0,766	0,2257	Valid
X2.6	0,871	0,2257	Valid
X2.7	0,763	0,2257	Valid
X2.8	0,744	0,2257	Valid
X2.9	0,796	0,2257	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel kompensasi (X2) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2257) sehingga hasilnya adalah valid.

Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas X3

Variabel Pemeliharaan (X3)			
X3.1	0,227	0,2257	Valid
X3.2	0,296	0,2257	Valid
X3.3	0,257	0,2257	Valid
X3.4	0,277	0,2257	Valid
X3.5	0,586	0,2257	Valid
X3.6	0,780	0,2257	Valid
X3.7	0,752	0,2257	Valid
X3.8	0,788	0,2257	Valid
X3.9	0,519	0,2257	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel pemeliharaan (X3) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson*

*correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2257) sehingga hasilnya adalah valid.

Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas Y

	Variabel Kinerja (Y)		
Y1	0,404	0,2257	Valid
Y2	0,492	0,2257	Valid
Y3	0,465	0,2257	Valid
Y4	0,373	0,2257	Valid
Y5	0,369	0,2257	Valid
Y6	0,349	0,2257	Valid
Y7	0,508	0,2257	Valid
Y8	0,344	0,2257	Valid
Y9	0,461	0,2257	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel kinerja (Y) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2257) sehingga hasilnya adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang<sup>57</sup>.

Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu

<sup>57</sup>Syofian Siregar, M.M., *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, edisi 1, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2018) 90

alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficients cronbach's alpha*  $> 0,60$ .<sup>58</sup> Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan (X1)		0,944	Reliabel
Kompensasi (X2)		0,924	Reliabel
Pemeliharaan (X3)	0,60	0,932	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)		0,911	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS(2022)

Pada tabel menjelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel pengembangan (X1) sebesar 0,944, kompensasi (X2) yaitu sebesar 0,924 dan pemeliharaan (X3) sebesar 0,932. Sedangkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* tiap-tiap variabel  $> 0,60$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen atau pernyataan yang digunakan sebagai indikator baik dari variabel X1, X2, dan X3 dan variabel Y merupakan alat ukur yang reliabel atau handal.

## H. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan jawaban-jawaban yang mengarah pada rumusan masalah dan untuk melakukan uji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Mengingat karena penelitian ini menggunakan metode kuantitatif maka metode analisis yang digunakan ialah

<sup>58</sup> Sunyoto Danang. *Uji KHI Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2017, 36.

metode statistik yang telah tersedia. Adapun langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Uji asumsi klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-P Plot dan Kolmogorov Smirnov. Grafik histogram membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal.

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas (independen) yang nilai korelasi antar sesama

variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.<sup>59</sup> Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>60</sup>

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Pengembangan (X1), Kompensasi (X2) dan Pemeliharaan (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS. Model regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

<sup>59</sup>J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi* Edisi ke-7, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2017).80.

<sup>60</sup> Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2019), 80.

Dimana:

Y = skor variabel kinerja karyawan

a = konstanta  $b_1, b_2$  = koefisien regresi

$X_1$  = skor variabel Pengembangan

$X_2$  = skor variabel Kompensasi

$X_3$  = skor variabel Pemeliharaan

e = standar error

Sifat hubungan yang dianjurkan dalam analisis ini adalah:

- a.  $H_0: b_1, b_2 = 0$ , berarti persamaan tidak linier artinya tidak ada hubungan antara X dan Y
- b.  $H_a: b_1, b_2 \neq 0$ , berarti persamaan linier artinya ada relasi antara variabel X dan Y
- c.  $b_1, b_2 > 0$  = berarti sifat hubungan variabel X dan Y positif.
- d.  $b_1, b_2 < 0$  = berarti sifat hubungan variabel X dan Y negatif.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Ketentuan yang digunakan dalam uji statistik t

adalah F table dapat dilihat pada F statistik  $df = n-k-1$  atau dengan signifikansi 0,05 jika nilai t hitung  $> t$  table.<sup>61</sup>

Sifat hubungan dalam analisis ini sebagai berikut:

- 1) Jika t-hitung  $> t$ -tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika t-hitung  $< t$ -tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

#### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk melihat gambaran apakah semua variabel bebas yang ada didalam model berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan tingkat nilai signifikansi dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dengan menggunakan perbandingan berikut:<sup>62</sup>

- 1) Jika nilai sig  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima
- 2) Jika nilai sig  $< \alpha$  maka  $H_a$  diterima

#### 4. Uji Koefisien Determenasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah mulai dari nol sampai dengan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independendalam menjelaskan variasi variabel dependencukup terbatas. Nilai

<sup>61</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2020), 61.

<sup>62</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2020), 62

yang mendekati suatu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### a. Gambaran Singkat Perusahaan PDAM Kota Palopo

Dengan diberlakukannya UU Nomor 11 tahun 2002<sup>63</sup> tentang Pembentukan Kabupaten Mamasa dan Kota Palopo di Provinsi Sulawesi Selatan maka PDAM Kabupaten Luwu berubah status menjadi PDAM Kota Palopo. Perubahan ini ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 08 tahun 2005 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palopo.

Kantor PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) cabang Kota Palopo, Sulawesi Selatan berada dibawah naungan badan Perusahaan PDAM Kota Palopo. Kantor ini melayani berbagai keperluan masyarakat terhadap layanan PAM/PDAM seperti pendaftaran PDAM, cek tagihan air PAM/PDAM, info tagihan PDAM, cek rekening air, hingga pembayaran PDAM secara online maupun langsung.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup>Undang-undang (UU) No. 11 Tahun 2002 Pembentukan Kabupaten Mamasa Dan Kota Palopo Di Provinsi Sulawesi Selatan. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/44440/uu-no-11-tahun-2002#:~:text=UU%20No.%2011%20Tahun%202002,Sulawesi%20Selatan%20%5BJDIH%20BPK%20RI%5D>

<sup>64</sup>Perusahaan Daerah Air Mineral Kota Palopo 2022

## **b. Visi dan Misi Perusahaan**

### 1) Visi

Visi yang dimiliki oleh PDAM Kota Palopo yaitu “Menjadi Salah Satu PDAM Terkemuka di Indonesia”, berikut penjelasannya :

- a) Menjadi salah satu yang terkemuka, mengandung makna motivasi yang kuat untuk melakukan sebuah proses perubahan yang berkesinambungan dan terencana dalam rangka mengangkat PDAM Kota Palopo sejajar dengan PDAM-PDAM yang lebih dahulu maju, dengan memanfaatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki.
- b) Rumusan ini dapat pula diartikan sebagai suatu proses yang kompetitif melalui berbagai upaya untuk mencapai posisi relatif diantara PDAM-PDAM lainnya di Indonesia.

### 2) Misi

- a) Meningkatkan kemampuan SDM, Meningkatkan Mutu, Informasi, Perkuatan Organisasi
- b) Meningkatkan keandalan sistem produksi, distribusi, menekan tingkat kehilangan air, meningkatkan kuantitas, kontinuitas dan kualitas.
- c) Meningkatkan kepuasan pelanggan.
- d) Meningkatkan pencapaian keseimbangan arus kas dan keuntungan.

## **2. Deskripsi Data Responden**

### **a. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden pada bagian ini peneliti akan membahas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan

dan lama bekerja. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku yang berjumlah 76 orang.

### 1) Responden Menurut Jenis Kelamin

Adapun responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	46
2	Perempuan	30
Total		76

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 46 orang, dan responden perempuan berjumlah 30 orang.

### 2) Responden Menurut Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1	<20 Tahun	3
2	21-30 Tahun	30
3	31-40 Tahun	23
4	> 40 Tahun	20
Total		76

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden dengan usia 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 30 orang. Kemudian disusul responden dengan usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 23 orang, kemudian

dengan usia >40 tahun sebanyak 20 dan proporsi responden terkecil adalah responden dengan usia < 20 tahun yaitu sebanyak 3 orang.

### 3) Responden Menurut Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Jumlah
1	SMA	10
2	Diploma /Sederajat	26
3	S1	40
<b>Total</b>		<b>76</b>

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 40 orang. Kemudian disusul responden dengan pendidikan terakhir diploma/sederajat yaitu sebanyak 26 orang, dan proporsi responden terkecil adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 10 orang.

### 4) Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan hasil data primer mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah
1	< 1 Tahun	3
2	1-3 Tahun	13
3	3-5 Tahun	24
4	>5 Tahun	36
<b>Total</b>		<b>76</b>

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil olah data primer mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, maka jumlah responden dengan lama bekerja paling lama adalah 36 orang dengan rentang >5 tahun. Kemudian dengan lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 24 orang, 1-3 tahun sebanyak 13 orang dan < 1 tahun sebanyak 3 orang.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Uji asumsi klasik meliputi uji *normalitas*, uji *multikolineritas*, dan uji *heteroskedastisitas*. Dalam hal ini penulis menggunakan SPSS untuk pengolahan data. Adapun hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01951737
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, nilai signifikan sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05, sehingga dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam pengujian model regresi terdapat korelasi. Multikolinieritas adalah hubungan linier antara variabel independen di dalam regresi berganda. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan analisis perhitungan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Dengan nilai *tolerance* > 0,10 a nilai VIF < 10. Berikut ini hasil uji umultikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.747	2.009		3.359	.001		
	Pengembangan	.282	.052	.575	5.444	.000	.457	2.186
	Kompensasi	-.144	.029	-.500	-4.924	.000	.495	2.019
	Pemeliharaan	.534	.078	.527	6.834	.000	.858	1.166

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

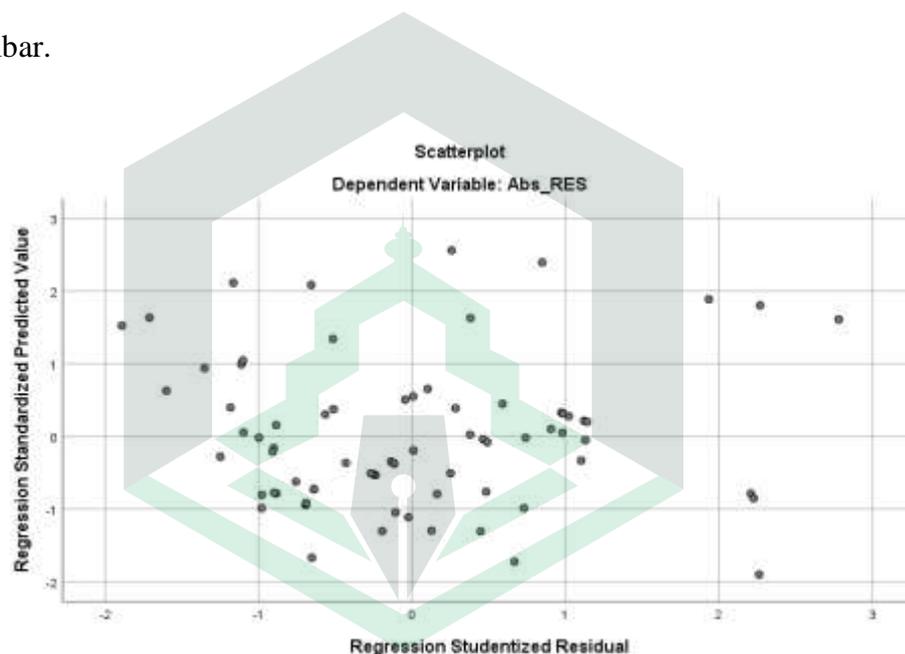
Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Dari tabel tersebut hasil dari pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Pengembangan (X1) 0,457 dan nilai VIF 2,186, nilai *tolerance* untuk variabel Kompensasi (X2) 0,495 dan nilai VIF 2,019 dan nilai *tolerance* untuk variabel Pemeliharaan (X3) 0,858 dan nilai VIF 1,166. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala

multikolinearitas pada variabel-variabel di atas karena nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, jika dalam grafik *scatterplot* penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka kesimpulannya adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Adapun hasil dari uji *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada gambar.



Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Gambar 4.1 Grafik *Scatterplot*

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan garfik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastistas hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.653	1.124		-2.360	.021
	Pengembangan	.043	.029	.239	1.483	.143
	Kompensasi	.020	.016	.189	1.223	.225
	Pemeliharaan	.105	.044	.281	2.390	.119

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Hasil output uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser yaitu variabel pengembangan (X1) memiliki nilai signifikan  $0,143 > 0,05$ , variabel kompensasi (X2) memiliki nilai signifikan  $0,225 > 0,05$  dan pemeliharaan (X3) memiliki nilai signifikan  $0,119 > 0,05$ . Dimana nilai variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut ini hasil uji regresi linear berganda menggunakan SPSS.

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.747	2.009		3.359
	pengembangan	.282	.052	.575	5.444
	kompensasi	.074	.023	.130	3.184
	pemeliharaan	.534	.078	.527	6.834

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan table diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 6,747, dan untuk Variabel Pengembangan (nilai  $b_1$ ) sebesar 0,282, variabel Kompensasi (nilai  $b_2$ ) sebesar 0,074, dan variable Pemeliharaan (nilai  $b_3$ ) sebesar 0,534 Maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,747 + 0,282X_1 + 0,074X_2 + 0,534X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6,747 artinya jika rata-rata variabel independen (Pengembangan, Kompensasi dan variabel Pemeliharaan) konstan, maka rata-rata kinerja akan naik sebesar 6,747 satuan.
- Koefisien regresi pengembangan ( $X_1$ ) sebesar 0,282 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai pengembangan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,282 satuan.
- Koefisien regresi kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,074 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai kompensasi maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,074 satuan.

- d. Koefisien regresi pemeliharaan (X3) sebesar 0,534 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai pemeliharaan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,534 satuan.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial yaitu digunakan untuk menguji tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% serta melakukan perbandingan t hitung dan t tabel. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka setiap variabel bebas yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dan sebaliknya, jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka setiap variabel bebas yang diteliti tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.9 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.747	2.009		3.359	.001
pengembangan	.282	.052	.575	5.444	.000
kompensasi	.074	.023	.130	3.184	.000
pemeliharaan	.534	.078	.527	6.834	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel di atas, maka hasil analisis uji adalah sebagai berikut.

- 1) Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,444 >$  t table 1,99346, sehingga dapat

disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan terhadap kinerja karyawan.

2) Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t \text{ hitung } 3,184 > t \text{ tabel } 1,99346$ , sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima berarti terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3) Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t \text{ hitung } 6,834 > t \text{ tabel } 1,99346$ , sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemeliharaan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F pada tabel, hipotesis alternatif menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Tabel 4.10 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.149	3	44.716	41.300	.000 <sup>b</sup>
	Residual	77.956	72	1.083		
	Total	212.105	75			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pemeliharaan, kompensasi, pengembangan

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan table 4.10 diperoleh F hitung sebesar 41,300. Maka nilai signifikan untuk pengaruh pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $41,300 > F$  table 2,73 sehingga dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan, kompensasi, pemeliharaan terhadap kinerja karyawan.

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

Tabel 4.11 Hasil Uji R Square ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.632	.617	1.041

a. Predictors: (Constant), pemeliharaan, kompensasi, pengembangan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan olah data SPSS table 4.11 *Model Summary* di atas diperoleh nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,632 (63,2%). Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pengembangan (X1), Kompensasi (X2) dan Pemeliharaan (X3) memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,2% sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh variabel diluar dari variabel penelitian ini.

Ketiga komponen tersebut amatlah penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. Apabila dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki pengembangan karyawan yang baik, kompensasi dan pemeliharaan yang

tergolong memupuni, maka bukan tidak mungkin perusahaan tersebut dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik pula guna mencapai tujuan perusahaan.

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini mengenai pengaruh pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan. Untuk menjawab masalah tersebut peneliti menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang memiliki jumlah 76 sampel. Lalu data yang didapatkan akan di analisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26 agar mempermudah peneliti mengelola data penelitian. Hasil analisis yang telah dilakukan dengan beberapa tahap pengujian menunjukkan hasil sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo**

Berdasarkan pengolahan diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,444 > t \text{ table } 1,99346$ , sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewel dan Yantje Uhing yang menyatakan bahwa pengembangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan<sup>65</sup> dan penelitian yang dilakukan oleh Weddy Nur Adam, Wan Suryani dan Eka Setia Dewi Tarigan menyatakan bahwa bahwa uji parsial pada

---

<sup>65</sup>Kaengke, Abraham Samuel, Bernhard Tewel, and Yantje Uhing. "Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6.1 (2018).

variabel pengembangan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) <sup>66</sup>.

Menurut priansa, pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.<sup>67</sup> Menurut Tarsis Tarmudji pengembangan diri berarti mengembangkan bakat yang dimiliki, mewujudkan impian-impian, meningkatkan rasa percaya diri, menjadi kuat dalam menghadapi percobaan, dan menjalani hubungan yang baik dengan sesamanya. Hal ini dapat dicapai melalui upaya belajar dari pengalaman, menerima umpan balik dari orang lain, melatih kepekaan terhadap diri sendiri maupun orang lain, mendalami kesadaran, dan mempercayai usaha hati.<sup>68</sup>

Melalui program pengembangan sumber daya manusia diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. Maka semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja kedepannya.

---

<sup>66</sup>Adam, Weddy Nur, Wan Suryani, and Eka Setia Dewi Tarigan. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)* 2.1 (2021): 41-50.

<sup>67</sup>Priansa, Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.2014:146

<sup>68</sup>Tarsis Tarmudji, *Pengembangan Diri*, (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1998),29.

## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Berdasarkan hasil analisis Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $3,184 > t$  table  $1,99346$ , sehingga dapat disimpulkan H1 ditolak dan H0 diterima berarti terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejakan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar Hidayat<sup>69</sup> yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh Usman Fauzi yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>70</sup>

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>71</sup> Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi Cascio F.Wayne dalam buku Mangkuprawira.<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup>Hidayat, Akbar. "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)* 6.2 (2021): 165-177.

<sup>70</sup>Usman Fauzi " Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda" *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2, no.3 (2019): 184 <https://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2417>

<sup>71</sup>Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara .2010:18

<sup>72</sup>Mangkuprawira, Sjafrli. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor. 2011:203

Berdasarkan hasil penelitian kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disisi lain kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan. Akan tetapi kompensasi bukan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Pemeliharaan Terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo**

Berdasarkan hasil analisis Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $6,834 > t$  table  $1,99346$ , sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemeliharaan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini bertolakbelakang dengan hasil penelitian Bobby Prabowo yang menyatakan bahwa pelaksanaan program pemeliharaan yang diberikan kurang meningkatkan kinerja karyawan.<sup>73</sup> Tetapi justru sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti Sumarni yang menyatakan bahwa Employee Retention atau pemeliharaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.<sup>74</sup> Menurut Hasibuan pemeliharaan karyawan/Employee Retention harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh.<sup>75</sup> Jika pemeliharaan

<sup>73</sup>Prabowo, Bobby. *Pengaruh Program Pemeliharaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor*. Diss. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, 2017.

<sup>74</sup> Sumarni, Murti. "Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan." *Akmenika Upy* 8 (2017): 20-47.

<sup>75</sup>Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksa. 2000

karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Pemeliharaan (*maintenance*) karyawan haruslah mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer/pimpinan. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun. Absensi dan *turnover* meningkat, disiplin akan menurun, sehingga fungsi pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.

Pemeliharaan karyawan bertujuan untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Untuk mewujudkan pemeliharaan karyawan yang baik, perusahaan atau organisasi harus melakukannya dengan metode; komunikasi yang baik, insentif yang adil dan layak, pemberian kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta dilaksanakannya hubungan industrial Pancasila.

#### **4. Pengaruh Pengembangan, Kompensasi dan Pemeliharaan Terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 41,300. Maka nilai signifikan untuk pengaruh pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan terhadap kinerja karyawan adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $41,300 > F$

table 2,73 sehingga dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan, kompensasi, pemeliharaan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Tarsis Tarmudji pengembangan diri berarti mengembangkan bakat yang dimiliki, mewujudkan impian-impian, meningkatkan rasa percaya diri, menjadi kuat dalam menghadapi percobaan, dan menjalani hubungan yang baik dengan sesamanya. Hal ini dapat dicapai melalui upaya belajar dari pengalaman, menerima umpan balik dari orang lain, melatih kepekaan terhadap diri sendiri maupun orang lain, mendalam kesadaran, dan mempercayai usaha hati.<sup>76</sup> Sedangkan menurut menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>77</sup>

Menurut Hasibuan pemeliharaan karyawan/Employee Retention harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh.<sup>78</sup> Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Ketiga komponen tersebut amatlah penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. Apabila dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki

---

<sup>76</sup> Tarsis Tarmudji, Pengembangan Diri, (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 2017),29.

<sup>77</sup>Hasibuan, Malayu S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara .2018:18

<sup>78</sup>Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksa.2017

pengembangan karyawan yang baik, kompensasi dan pemeliharaan yang tergolong memupuni, maka bukan tidak mungkin perusahaan tersebut dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik pula guna mencapai tujuan perusahaan.

5. Berdasarkan olah data diperoleh nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,632 (63,2%). Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pengembangan (X1), Kompensasi (X2) dan Pemeliharaan (X3) memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,2% sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh variabel diluar dari variabel penelitian ini.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan pada bab IV maka didapat kesimpulan bahwa:

1. Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $5,444 > t$  table  $1,99346$ .
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $3,184 > t$  table  $1,99346$ .
3. Pemeliharaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $6,834 > t$  table  $1,99346$ .
4. Pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $41,300 > F$  table  $2,73$ .
5. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,632$  ( $63,2\%$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pengembangan (X1), Kompensasi (X2) dan Pemeliharaan (X3) memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $63,2\%$  sedangkan sisanya  $36,8\%$  dipengaruhi oleh variabel diluar

dari variabel penelitian ini.

## **B. Saran**

### 1. Untuk PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo diharapkan dapat meningkatkan pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan guna lebih memantapkan kinerja karyawannya.

### 2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti berikutnya agar menambah variabel baru serta melakukan pengembangan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, praktik dan penelitian*, Edisi 1 (Aceh: 2017).
- Asmayana, “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan kota Makassar” Universitas Muhammadiyah Makassar, [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2602-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2602-Full_Text.pdf), (Makassar, 2018).
- Batjo, Nurdin dan Shaleh, Mahadin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, (Makassar: Aksara Timur, 2018).
- Dahlius, Apri dan Ibrahim, Mariaty, “Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi” *Jurnal Jom FISIP* 3, no. 2, 2018. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/9731>,
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Edisi 1 (Bandung: Alfabeta, 2017).
- Fauzi, Usman, “ Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2, no.3, 2019. <https://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2417>,
- G. Kelatow, Christian, Adolfina dan Trang, Irvan, “ Pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada RS Pancaran Kasih Manado” *Jurnal Emba* 4, no.5, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14122>, (September, 2018).
- Ghazali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2020).
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017).

- Hasriani, “Pengaruh Gaji Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elnusa Parepare Berdasarkan Ekonomi Islam”, <http://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/1042/contents>, (21 Juni 2019).
- Heryanto, Tanto “Program Pemeliharaan Karyawan dalam Mencapai Tujuan Institusi”, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam* 01, no. 01, [shorturl.at/hnpyU](http://shorturl.at/hnpyU), (Januari, 2021).
- Indrasari, Meithiana, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu dan karakteristik pekerjaan*, Edisi 1, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017).
- Jufrizen dan Puspita, Fadilla Hadi, “ Pengaruh Fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja i motivasi kerja” *Jurnal Sains Manajemen* 7, no.1,2021. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277>,
- Karya, Meilya Putri dan Maralis, Reni, Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 8, no. 01, [shorturl.at/ahnEL](http://shorturl.at/ahnEL), (September, 2019).
- Laila, Vika dan Haryadi, Bambang, ”Pengembangan fungsi manajemen sumber daya manusia pada PT Ageless Aesthetic Clinic” *Jurnal Agora* 1, no. 3, <https://media.neliti.com/media/publications/35897-ID-pengembangan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-pada-pt-ageless-aesthetic-clin.pdf>, (Surabaya, 2018).
- M, Ramlah dan Indah, Nur Sari, “ Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKAIN)” , *jurnal Dinamis* 1, no.1, [shorturl.at/uIMY7](http://shorturl.at/uIMY7), (April, 2018).
- Manullang, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018).
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018).
- Mega, Zahera Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Edisi 1, (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020).
- Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2018).

- Rivai, Veithzal Zainal, Dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 3, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017).
- Santoso, Singgih, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2019).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 3, (Bandung: Alfabeta, 2017).
- Sulaiman, Fajar, “Menaker Yakin Peningkatan Kualitas SDM Jadi Kunci Pemulihan Ekonomi”, 2021 [https://www.wartaekonomi.co.id/read339205/menaker-yakin-peningkatan-kualitas-sdm-jadi-kunci-pemulihan-ekonomi?utm\\_source=direct](https://www.wartaekonomi.co.id/read339205/menaker-yakin-peningkatan-kualitas-sdm-jadi-kunci-pemulihan-ekonomi?utm_source=direct),
- Supriyadi, Iwan, Khamdari, Endang, dan Susilowati, Fajar, ” Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan kontriruksi”, *Jurnal Orbith* 16, no. 1, shorturl.at/sFLQV, (Maret, 2020).
- Surya, Dimas Mandala, “Pengaruh Pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor cabang utama medan”, 2017<https://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/2100/120502020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Susan, Eri, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2, 2019. <https://jurnal.iainone.ac.id/index.php/adara/articel/viewFile/429/354>,
- Suyoto, Danang, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data: Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Edisi 2 (Yogyakarta: CAPS, 2017).
- Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, (Senayan: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2019), 3.
- Yusuf, Arif Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II (Jakarta: CAPS, 2018).

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

**IDENTITAS RESPONDEN**

---

1. Nomor HP : ..... ( diisi oleh peneliti )
2. Nama : .....
3. Alamat : .....
4. Jenis Kelamin :
1. Laki-Laki 2. Perempuan
5. Usia
1. < 20 Tahun 3. 31 - 40 Tahun
2. 21 - 30 Tahun 4. > 40 Tahun
6. Pendidikan :
1. SMA/Sederajat
2. Diploma/Sederajat
3. S1
7. Lama Bekerja :
1. < 1 tahun
2. 1 - 3 tahun
3. 3 - 5 tahun
4. > 5 tahun
-

## BAGIAN 2

### PERTANYAAN/PERNYATAAN

Pilihlah jawaban dengan memberi ceklis (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut saudara.

#### Kriteria Penilaian

#### Skor Penilaian

STS	= Sangat Tidak Setuju	1
TS	= Tidak Setuju	2
N	= Netral	3
S	= Setuju	4
SS	= Sangat Setuju	5

#### Variabel Pengembangan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Pendidikan</b>						
1.	Latar belakang pendidikan bermanfaat bagi posisi saya sekarang.					
2.	Pendidikan formal selalu diupdate berdasarkan kebutuhan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.					
3.	Latar belakang pendidikan yang dilakukan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo meningkatkan kemampuan saya					
<b>Pelatihan</b>						
4.	Keahlian spesifik pekerjaan meningkat setelah adanya pelatihan yang berkala.					
5.	Keterampilan kerja meningkat dengan pelatihan yang diberikan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.					

6.	Kemampuan bekerjasama para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat baik setelah ada pelatihan.					
<b>Pengalaman Kerja</b>						
7.	Pengalaman kerja membuat saya mengedepankan sikap professional dalam bekerja.					
8.	Banyaknya tugas yang diterima dapat memacu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa terjadi penumpukan tugas.					
9.	Semakin kompleks tugas yang saya kerjakan, pengalaman saya semakin berkembang.					

### Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Gaji</b>						
10.	Perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.					
11.	Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.					
12.	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.					
<b>Insentif</b>						
13.	Insentif yang diterima selalu tepat waktu.					
14.	Insentif yang diterima memotivasi semangat kerja.					
15.	Insentif yang diterima selalu mengalami peningkatan.					
<b>Fasilitas</b>						
16.	Adanya kafeteria di tempat kerja dimaksudkan untuk					

	mempermudah para karyawan yang ingin makan atau tidak sempat pulang.					
17.	Perusahaan menyediakan perumahan bagi karyawan yang berprestasi meningkatkan produktivitas kerja.					
18.	Perusahaan sering memberikan fasilitas pendidikan bagi karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan.					

### Variabel Pemeliharaan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)</b>						
19.	Tingkat kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan ruang gerak yang disediakan perusahaan sangat diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan.					
20.	Kondisi penerangan dan pencahayaan yang baik dalam mempermudah melakukan pekerjaan.					
21.	Persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik.					
<b>Kesejahteraan Karyawan</b>						
22.	Perusahaan memberikan asuransi yang berbentuk asuransi kesehatan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.					
23.	Perusahaan memberikan pensiun secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama.					
24.	Pemberian kredit kepada karyawan, agar dapat meningkatkan kesejahteraan kehidupannya.					

## Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Kehadiran</b>						
25.	Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.					
26.	Penerapan absensi elektronik <i>finger print</i> mengarah pada tujuan organisasi.					
27.	Sistem Absensi <i>finger print</i> mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan.					
<b>Produksi</b>						
28.	Perusahaan menggunakan bahan berkualitas dalam upaya meningkatkan produksi					
29.	Menggunakan karyawan yang ahli dalam mencapai hasil produksi yang diharapkan perusahaan.					
30.	<i>Management Quality Improvement</i> diterapkan pada sistem produksi.					
<b>Pelayanan</b>						
31.	Komunikasi dengan pelanggan dilakukan dengan sepenuh hati.					
32.	Karyawan merespon permintaan pelanggan dengan cepat, tepat dan efisien.					
33.	Keluhan masyarakat dijadikan masukan untuk perbaikan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo					

LAMPIRAN 2

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Pengembangan (X1)									
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	5	3	3	3	4	4	35
4	4	5	5	5	5	4	5	4	41
5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
5	5	5	5	3	4	3	2	5	37
4	4	4	4	4	3	4	2	3	32
4	4	4	4	3	4	4	5	5	37
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
4	3	4	4	5	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	5	36
5	5	4	5	3	4	4	3	3	36
4	4	4	4	4	4	3	3	5	35
4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
4	4	4	4	2	2	2	2	3	27
5	4	4	4	4	4	3	3	5	36
4	4	5	4	3	3	3	3	3	32
5	5	4	5	4	3	4	4	5	39
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	4	5	4	5	5	4	5	4	40
4	5	4	4	5	5	4	4	4	39
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	5	4	4	5	5	5	5	3	40
4	3	4	5	5	5	5	5	4	40
4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
4	4	4	5	4	4	4	3	3	35
4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	2	2	3	31
4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
4	4	4	4	3	2	3	2	3	29
4	4	4	4	5	4	2	2	4	33

4	5	4	4	5	5	4	4	4	39
4	5	4	4	5	4	4	5	5	40
4	5	5	4	5	5	3	4	5	40
4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
4	5	4	5	5	5	5	4	4	41
4	5	4	4	1	4	4	3	5	34
4	5	5	4	5	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	1	2	3	3	3	28
4	4	4	4	5	3	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	5	4	3	36
4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
4	4	4	5	4	2	4	3	4	34
4	4	5	5	4	3	4	3	3	35
5	5	5	5	3	4	4	3	4	38
4	4	4	4	4	5	5	3	5	38
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	3	5	3	3	5	35
5	4	5	5	3	5	4	5	4	40
4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
5	5	5	5	1	2	2	1	5	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	3	5	3	3	4	34
4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
4	4	4	4	5	3	3	3	2	32
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	4	5	5	4	3	3	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
4	4	4	5	4	3	3	4	3	34
4	4	4	5	4	3	3	2	4	33
4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
4	4	4	4	5	4	3	2	4	34
4	4	4	4	4	3	4	3	4	34

4	4	4	5	3	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
4	4	4	4	1	4	3	4	5	33

Kompensasi (X2)									
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	4	5	4	4	4	3	37
4	5	2	5	4	3	3	5	5	36
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
3	4	3	3	3	3	2	2	3	26
4	4	5	4	3	4	4	4	4	36
5	4	4	5	5	4	4	4	3	38
4	2	5	5	5	5	5	5	5	41
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
4	3	5	4	5	5	4	3	4	37
4	2	5	4	5	4	4	4	3	35
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
4	3	4	5	4	2	2	4	4	32
2	1	5	5	4	4	3	4	5	33
4	3	5	5	5	5	4	4	4	39
3	2	4	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
4	3	5	5	5	5	5	5	4	41
5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
3	1	4	5	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	5	5	5	4	5	5	4	40
3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	4	2	4	5	5	3	2	3	30
2	3	3	5	4	3	4	4	4	32

3	3	3	2	3	2	3	4	2	25
3	2	5	5	5	3	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
4	3	5	4	5	5	4	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	4	5	3	2	4	3	4	2	31
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	5	5	5	5	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	4	4	5	4	4	5	4	39
4	3	5	5	4	4	4	4	4	37
3	3	5	5	5	5	5	5	4	40
4	3	5	5	5	4	4	5	4	39
5	3	2	4	3	4	4	4	3	32
3	4	4	3	3	4	3	5	2	31
4	4	4	4	4	4	5	4	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	3	4	4	5	5	4	4	4	37
4	4	4	3	5	3	5	3	2	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
2	2	2	3	1	1	1	2	1	15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	5	5	5	5	5	5	5	41
4	2	5	4	5	4	4	4	4	36
3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	5	4	5	5	4	5	42
4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	4	5	4	5	4	36

2	2	3	4	5	4	4	4	4	32
3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
3	4	3	3	3	4	4	3	4	31
3	3	3	3	2	3	3	2	2	24
5	5	5	4	5	5	3	5	4	41

Pemeliharaan (X3)										Kinerja (Y)										
P1	P2	P3	P4	P5	p6	p7	p8	p9	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p7	p8	p9	Total
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	39
4	3	4	4	4	5	4	5	2	35	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	3	4	4	4	4	4	2	4	33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	4	4	3	41	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	42
3	2	4	4	4	4	3	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	37
5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
5	5	4	4	4	4	5	4	4	39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	4	4	4	2	5	37	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
5	5	3	3	4	4	4	4	5	37	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	3	5	38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
5	4	4	5	4	4	4	2	5	37	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
4	4	4	4	4	4	2	1	5	32	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	32
4	4	5	4	4	4	4	3	5	37	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	40
4	5	4	4	4	5	3	2	4	35	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	38
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	3	5	36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	5	5	5	5	5	42	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
4	5	4	5	4	4	4	4	4	38	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
4	4	5	5	4	4	4	3	4	37	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
5	5	5	5	4	4	3	1	4	36	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
5	4	5	3	5	4	5	5	5	41	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	44
5	5	4	4	4	4	3	3	3	35	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
5	5	4	4	4	4	3	4	5	38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
5	4	4	4	4	4	3	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44

5	5	4	4	4	4	2	4	2	34	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
4	4	4	4	4	4	2	3	3	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
4	4	4	4	3	4	3	3	3	32	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	34
4	5	4	4	4	4	3	2	5	35	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	37
5	3	4	5	4	4	5	5	5	40	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
4	4	4	5	4	4	5	5	5	40	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
5	5	4	5	4	5	4	3	5	40	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	44
5	5	5	5	4	4	4	4	4	40	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
5	5	4	5	4	4	4	4	4	39	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
4	4	4	5	4	4	4	4	5	38	4	5	4	4	4	4	1	4	4	3	37
4	4	4	5	4	5	4	3	4	37	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	33
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	41
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	4	4	4	5	4	3	5	37	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
5	5	4	4	4	4	3	3	5	37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	3	4	4	3	5	35	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
4	3	4	4	4	4	5	3	2	33	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	38
5	4	5	4	4	5	3	4	4	38	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	41
4	4	5	5	5	5	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	44
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	38
5	4	4	4	4	5	4	4	4	38	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	5	4	4	4	4	5	5	5	41	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	4	5	5	5	5	2	2	2	34	5	5	5	5	5	4	1	2	2	1	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	3	5	35	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	38
4	5	4	4	4	4	4	2	5	36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
5	5	4	4	4	4	3	3	4	36	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	38
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	3	3	3	38	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	5	5	4	39	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	39

5	5	4	4	4	4	3	3	3	35	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	37
5	5	4	4	4	4	3	3	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
3	4	4	4	4	4	2	2	3	30	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	38
5	4	4	4	4	4	3	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
5	4	4	4	4	4	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	36



LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
	Pearson Correlation	1	,765**	,746**	,597**	,591**	,553**
X1.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,765**	1	,748**	,694**	,563**	,719**
X1.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,746**	,748**	1	,661**	,698**	,641**
X1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,597**	,694**	,661**	1	,764**	,839**
X1.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,591**	,563**	,698**	,764**	1	,766**
X1.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,553**	,719**	,641**	,839**	,766**	1
X1.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76	76
X1.7	Pearson Correlation	,595**	,536**	,550**	,509**	,601**	,549**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,612**	,681**	,573**	,660**	,620**	,718**
X1.8	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,614**	,622**	,669**	,616**	,716**	,681**
X1.9	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,819**	,847**	,846**	,842**	,839**	,854**
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76

## SAMBUNGAN UJI VALIDITAS X1

### Correlations

		X1.7	X1.8	X1.9	Total
	Pearson Correlation	,595	,612**	,614**	,819**
X1.1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,536**	,681	,622**	,847**
X1.2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,550**	,573**	,669	,846**
X1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76

	Pearson Correlation	,509**	,660**	,616**	,842
X1.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,601**	,620**	,716**	,839**
X1.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,549**	,718**	,681**	,854**
X1.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
	Pearson Correlation	1**	,725**	,745**	,771**
X1.7	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,725**	1**	,742**	,837**
X1.8	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,745**	,742**	1**	,851**
X1.9	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,771**	,837**	,851**	1**
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76

## UJI VALIDITAS X2

### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
X2.1	Pearson Correlation	1	,774**	,745**	,629**	,485**	,608**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
X2.2	Pearson Correlation	,774**	1	,579**	,480**	,505**	,522**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
X2.3	Pearson Correlation	,745**	,579**	1	,576**	,476**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
X2.4	Pearson Correlation	,629**	,480**	,576**	1	,737**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
X2.5	Pearson Correlation	,485**	,505**	,476**	,737**	1	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76	76	76
X2.6	Pearson Correlation	,608**	,522**	,619**	,873**	,869**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76	76
X2.7	Pearson Correlation	,491**	,416**	,547**	,591**	,380**	,563**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	76	76	76	76	76	76

	Pearson Correlation	,455**	,382**	,450**	,591**	,481**	,498**
X2.8	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,536**	,443**	,523**	,611**	,489**	,610**
X2.9	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,804**	,717**	,778**	,860**	,766**	,871**
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76

#### SAMBUNGAN UJI VALIDITAS X2

#### Correlations

		X2.7	X2.8	X2.9	Total
	Pearson Correlation	,491	,455**	,536**	,804**
X2.1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,416**	,382	,443**	,717**
X2.2	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000
	N	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,547**	,450**	,523	,778**
X2.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,591**	,591**	,611**	,860
X2.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76

	Pearson Correlation		,380**	,481**	,489**	,766**
X2.5	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,000
	N		76	76	76	76
	Pearson Correlation		,563**	,498**	,610**	,871**
X2.6	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N		76	76	76	76
	Pearson Correlation		1**	,699**	,728**	,763**
X2.7	Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000
	N		76	76	76	76
	Pearson Correlation		,699**	1**	,728**	,744**
X2.8	Sig. (2-tailed)		,000		,000	,000
	N		76	76	76	76
	Pearson Correlation		,728**	,728**	1**	,796**
X2.9	Sig. (2-tailed)		,000	,000		,000
	N		76	76	76	76
	Pearson Correlation		,763**	,744**	,796**	1**
Total	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	
	N		76	76	76	76



X3.8	Pearson Correlation	-.072	.022	.032	.042	.443**	.587**	.687**	1	.332*	.788**
	Sig. (2-tailed)	.535	.854	.787	.719	.000	.000	.000		.003	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.9	Pearson Correlation	.187	.164	.020	.000	.040	.402**	.224	.332**	1	.519**
	Sig. (2-tailed)	.106	.158	.862	.997	.729	.000	.052	.003		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOT AL	Pearson Correlation	.227*	.296**	.257*	.277*	.586**	.780**	.752**	.788**	.519*	1
	Sig. (2-tailed)	.048	.010	.025	.015	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

## UJI VALIDITAS Y

### Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1 Pearson Correlation	1	.745**	.380**	.947**	.489**	.469**
Y1 Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000
Y1 N	76	76	76	76	76	76
Y2 Pearson Correlation	.745**	1	.488**	.706**	.649**	.549**
Y2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
Y2 N	76	76	76	76	76	76
Y3 Pearson Correlation	.380**	.488**	1	.357**	.395**	.254*
Y3 Sig. (2-tailed)	.001	.000		.002	.000	.027

	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,947**	,706**	,357**	1	,467**	,413**
Y4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002		,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,489**	,649**	,395**	,467**	1	,684**
Y5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,469**	,549**	,254*	,413**	,684**	1
Y6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,027	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,731**	,981**	,475**	,692**	,640**	,541**
Y7	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,466**	,581**	,349**	,445**	,914**	,615**
Y8	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,372**	,479**	,975**	,379**	,363**	,254*
Y9	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001	,001	,027
	N	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	,404**	,492**	,465**	,373**	,369**	,349**
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,001	,002
	N	76	76	76	76	76	76

SAMBUNGAN UJI VALIDITAS Y

### Correlations

		Y7	Y8	Y9	Total
Y1	Pearson Correlation	,731	,466**	,372**	,404**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000
	N	76	76	76	76
Y2	Pearson Correlation	,981**	,581	,479**	,492**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
Y3	Pearson Correlation	,475**	,349**	,975	,465**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000
	N	76	76	76	76
Y4	Pearson Correlation	,692**	,445**	,379**	,373
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001
	N	76	76	76	76
Y5	Pearson Correlation	,640**	,914**	,363**	,369**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001
	N	76	76	76	76
Y6	Pearson Correlation	,541**	,615**	,254*	,349**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,027	,002
	N	76	76	76	76
Y7	Pearson Correlation	1**	,574**	,466**	,508**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76

Y8	Pearson Correlation	,574**	1**	,320**	,344**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,002
	N	76	76	76	76
Y9	Pearson Correlation	,466**	,320**	1**	,461**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005		,000
	N	76	76	76	76
Total	Pearson Correlation	,508**	,344**	,461**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	
	N	76	76	76	76

## UJI RELIABILITAS

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	9

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	9

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,692	9

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	9



LAMPIRAN 4

DISTRIBUSI R TABEL

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

LAMPIRAN 5

DISTRIBUSI T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr \ df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002
72	0.67791	1.29342	1.66629	<u>1.99346</u>	2.37926
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576

LAMPIRAN 6

DISTRIBUSI F TABEL

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
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
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	2.72	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

## LAMPIRAN 7

### SURAT IZIN PENELITIAN

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

**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No 5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpun : (0471) 326045

**ASLI**

**IZIN PENELITIAN**  
NOMOR : 321/PP/DPMPPTSP/IV/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 Menteri Nomor 3 Tahun 2018 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 Kepada Badan Otonom Pemerintah Kota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA**

Nama : SYAHRUR MUFARRIJ  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Alamat : Jl. Tupai Balandai Kota Palopo  
Pekerjaan : Mahasiswa  
NIM : 17 0403 0066

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

**PENGARUH PENGEMBANGAN, KOMPENSASI DAN PEMELIHARAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PAM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO**

Lokasi Penelitian : PERUSAHAAN AIR MINUM (PAM) TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO  
Lamanya Penelitian : 05 April 2022 s.d. 05 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 : 06 April 2022  
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

  
**SUBIHA, SH**  
Pangkat : Penata Tk. I  
NIP : 19720215 200604 2 016

**Tembusan :**

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 I/WG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Untuk tindak lanjut pelaksanaan penelitian

## LAMPIRAN 8

### RIWAYAT HIDUP

**Syahrur Mufarrij**, lahir di Palopo 05 Desember 1999. Penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Alm. Ahmad Nurdin dan ibu Maida Hawa. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Tupai Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis di selesaikan pada tahun 2011 di SDN 75 Surutanga. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di MTsN Palopo pada tahun 2014. Pada tahun 2014 juga, penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 01 Palopo. Setelah lulus di tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan di bidang prodi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Email : Syahrulmufarrij\_mhs17@iainpalopo.ac.id