

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MEGA FINANCE KOTA PALOPO**

Skripsi

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



IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MEGA FINANCE KOTA PALOPO**

Skripsi

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



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mus'ap MRA
Nim : 15 0401 0174
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Mega Finance Kota Palopo

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau dipublikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya selain kutipan yang ditunjukan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada didalamnya, adalah tanggung jawab saya sendiri.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia sanksi atas perbuatan saya tersebut.

Palopo, 7 Maret 2020

Yang membuat pernyataan,



Mus'ap MRA

NIM 15 0401 0174

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Kota Palopo yang ditulis oleh Mus'ap MRA Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 15.0401.0174, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari selasa tanggal 07 september 2021, miladiyah bertepatan dengan 29 Muharram 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Palopo, 24 November 2021

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|---------------|---|
| 1. Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., CA.,
CSRS., CAPM., CAPF., CSRA | Ketua Sidang | () |
| 2. Muzzayanah Jabani, ST., M.M | Penguji I | () |
| 3. Dr. Adzan Noor Bakri, SE.Sy., MA.Ek | Penguji II | () |
| 4. Dr. Takdir, SH., MH | Pembimbing I | () |
| 5. Zainuddin S, SE., M.Ak | Pembimbing II | () |

Mengetahui:



Muznah M., M.M
NIP.19610208 199403 2001



Dr. Fasina, M.El.
NIP. 19810 213 20060 42 002

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas segala limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan ini meski dalam bentuk yang sederhana, guna melengkapi persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) palopo. Salam dan Shalawat senantiasa dicurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan masukan, bimbingan, petunjuk-petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak yang kesemuanya sangat membantu penulis dalam rangka menyusun skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.

Terima kasih untuk kedua orang tua tercinta ibunda Hasni dan ayahanda Tenta yang telah melahirkan dan membesarkan penulis, merawat dengan penuh kasih sayang yang tak kenal putus asa sehingga penulis mampu menuntut ilmu hingga saat ini, serta dukungan baik moril maupun materi hingga penulis mampu bertahan hingga menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu melalui kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Pirol M.Ag., selaku rektor IAIN Palopo, Dr. H. Muammar Arafat, S.H.,M.H. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E.,M.M selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan. Dr. Muhaemin, M.A. selaku Bidang Kemahasiswaan Dan Kerjasama.
2. Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.,M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Tadjuddin, S.E., M.Ak., CA., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Takdir, S.H M.H., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Hendra Safri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah.
3. Dr. Fasiha, S.E.I., M.EI., selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah beserta para dosen, asisten dosen Prodi Ekonomi Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Ekonomi Syariah.
4. Dr. Takdir, S.H.,MH selaku pembimbing I dan Zainuddin S, SE.,M.Ak. selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dan semangat kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di IAIN Palopo dan khususnya pada saat menyusun skripsi ini.
5. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo Madehang, S.Ag.,M.Ag., beserta staf yang telah menyediakan buku-buku/literature untuk keperluan studi kepustakaan dalam menyusun skripsi ini dan seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang membantu kelancaran pengurusan berkas-berkas skripsi ini sampai meraih gelar S.E.
6. Ilham ,S.Ag., M.A. selaku Dosen Penasehat Akademik.

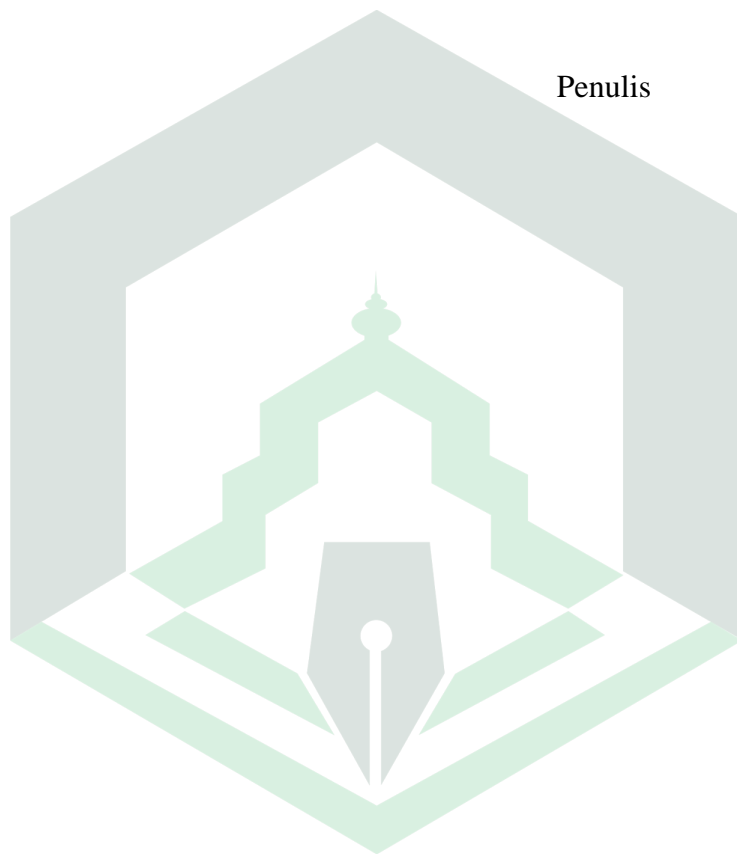
7. Manager dan beserta karyawan PT.Mega Finance kota palopo yang telah memberinizin dan ikut bekerja sama dengan peneliti untuk melaksanakan penelitian.
8. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Tenta dan ibunda Hasni, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah SWT mengumpulkan kita dalam surga-Nya kelak.
9. Kepada keluarga besar MAPALA dan UKK TIMPARAGA, keluarga besar mahasiswa program studi Ekonomi Syariah IAIN Palopo angkatan, keluarga besar mahasiswa program studi ekonomi syariah iain palopo angkatan 2015 (khususnya kelas A) yang telah kebersamai penulis dari awal mengenal hingga penyelesaian studi.
10. Kepada keluarga besar Organisasi Pemuda Kambo
11. Kepada semua teman seperjuangan Posko KKN Angkatan 2018 Desa Kanandede Rongkong yang selama ini memberikan motivasi dan bersedia membantu serta senantiasa memberikan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Akhir penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat dan semoga Allah SWT menuntun kearah yang benar dan lurus.

Palopo, 7 Maret 2020

Penulis



IAIN PALOPO

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

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

1. Konsonan

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'	H	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	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Daḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	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>dammah</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*

هَوَّلَ : *hauula*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا... ا... ي	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ي	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : māta
 رَمَى : rāmā
 قِيلَ : qīla
 يَمُوتُ : yamūtu

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
 الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةَ : *al-madīnah al-fādilah*
 الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*
 نَجَّيْنَا : *najjainā*
 الْحَقُّ : *al-haqq*
 عَدُوُّ

: *nu'ima*

: *'aduwwun*

Jika huruf **ى** ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi **ī**.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf **ال** (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

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

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)

الْفَلْسَفَةُ : *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.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

سَيِّئَةٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

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 sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī
Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللَّهِ دِينُ اللَّهِ *billāh*

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)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun
QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR = Hadis Riwayat



IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	xv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR AYAT.....	xviii
DAFTAR HADITS.....	xix
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
DAFTAR ISTILAH	xxiii
ABSTRAK	1
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	6
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Landasan Teori	8
C. Kerangka Pikir.....	34
D. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
C. Definisi Operasional Variabel	47
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Instrumen Penelitian	40
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	41
H. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian.....	47
B. Pembahasan	56

BAB V	PENUTUP	60
	A. Simpulan.....	60
	B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		



IAIN PALOPO

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat Q al - Ahqaaf/46 : 19	5
--	---



IAIN PALOPO

DAFTAR HADITS

Hadits Tentang Upah	5
---------------------------	---



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas	57
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji-t)	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	61



IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR

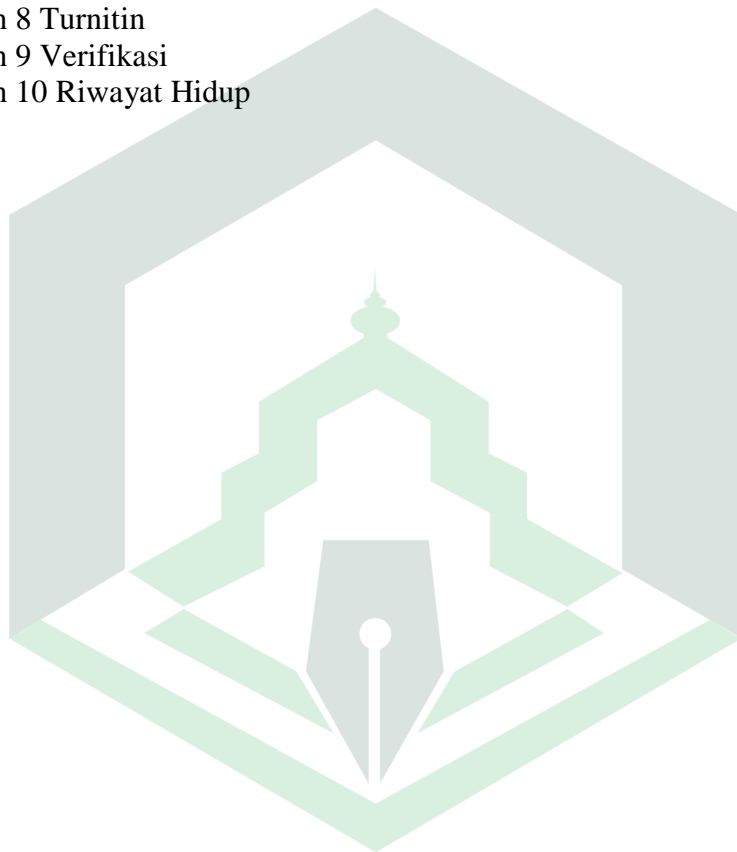
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	36
---------------------------------	----



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Surat Izin Meneliti
- Lampiran 4 Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 5 Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 6 Nota Dinas Tim Penguji
- Lampiran 7 Persetujuan Tim Penguji
- Lampiran 8 Turnitin
- Lampiran 9 Verifikasi
- Lampiran 10 Riwayat Hidup



IAIN PALOPO

DAFTAR ISTILAH

DepKop	: Departemen Koperasi
Fintech	: Financial Technology
PDB	: Produk Domestik Bruto
SPSS	: Statistical Package for Sosial Science
UMKM	: Usaha Mikro Kecil dan Menengah
Q.S	: Quran Surah
H ₀	: Hipotesis Nol
H ₁	: Hipotesis Satu
(X)	: Variabel Independen
(Y)	: Variabel Dependen
(Z)	: Variabel Intervening
x	: Kali
<	: Kurang dari
>	: Lebih dari
=	: Sama dengan
+	: Tambah
%	: Persen

IAIN PALOPO

ABSTRAK

Mus'ap MRA, 2020. ”Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kota Palopo”. Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas dan Ekonomi Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Takdir dan Zainuddin.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Finance Kota Palopo. Penelitian berujuan: untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan membagikan kuesioner. Data tersebut di analisis secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPS 25 .Populasi sebanyak 28 dimana yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 28 atau sampel jenuh.

Adapun tahapan dalam teknik pengelolaan dan analisis data yaitu uji kualitas instrumen penelitian yaitu *uji validitas* dan *uji reliabilitas*. Selanjutnya, akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari *uji normalitas*, *uji linearitas* dan *uji heterokedastitas*. Kemudian penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis yang terdiri dari *uji parsial* (Uji T) .

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis jalur dengan menggunakan uji hipotesis dapat menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 4,067 dan T_{tabel} sebesar 2,055 atau $4,067 > 2,055$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Finance di Kota Palopo.

Kata kunci:Kompensasi dan kinerja karyawan.

IAIN PALOPO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Membicarakan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi selalu akan terkait dengan permasalahan karyawan.¹ Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerak, aktivitas, kegiatan, dan tindakan, sumber daya tersebut terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.²

Suatu sistem perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin dengan manajemen sumber daya itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia biasa didefinisikan sebagai proses

¹Catur Okta Viani, *Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus) 2015, 1.

²Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba empat) 2016,1.

untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.³

Dengan demikian dalam manajemen sumber daya manusia dibutuhkan juga seorang karyawan, dimana karyawan tersebut juga memiliki tugas yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi agar produktivitas kerja yang diharapkan oleh organisasi tercapai. Karyawan merupakan orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintahan atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya.

Era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan atau minimal tetap dapat bertahan.⁴

Persaingan bisnis yang semakin hari semakin cepat mengalami kemajuan mendorong pelaku bisnis dapat tetap bertahan untuk mampu bersaing.

Menghadapi hal tersebut perlu sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. Meskipun canggihnya teknologi dan perkembangan

³Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Ed.1,Cet.1, (Jakarta: kencana, 2005), 194.

⁴Erilly Megawati, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Marco Di Kabupaten Karanganyar*, 4

informasi jika tanpa adanya sumber daya manusia yang baik dan berkompeten perusahaan atau organisasi akan mengalami hambatan pencapaian tujuan, karena sumber daya manusia penting untuk operasional perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan, kompensasi perlu diberikan untuk setiap hasil kerja karyawan berdasarkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi secara tepat sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan karyawan pada perusahaan sangat penting bagi individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai karya atau kinerja mereka antara para karyawan itu sendiri.

Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materi/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan upah, sedangkan kompensasi dan kesempatan berprestasi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Windy menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Winanti, kinerja karyawan adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok unit kerja atau organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis kerja. Oleh karenanya upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.⁵

Adapun Ayat Al- Qur'an tentang kinerja yakni :

دَرَجَاتٍ لِّكُلِّ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۝۱

Terjemahnya :

IAIN PALOPO

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.(Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19)^{6[5]}

Dan sebagaimana dalam hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majjah:

⁵Erly Megawati, Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Asia Marco di Kabupaten Karanganyar 2012,4

^{6[5]}Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf, ayat 19, Semarang: PT Karya Toha Putra, Hal 504

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. IbnuMajah, shahih).⁷

Adapun hubungan ayat-ayat diatas tersebut membahas tentang adanya balas jasa atau timbal balik dari apa yang sudah dikerjakan sebelumnya sesuai dengan hasil jerih payah sendiri pada tempatnya bekerja disuatu perusahaan tertentu, seperti pada perusahaan PT. Mega Finance Kota Palopo tanpa ada yang harus dirugikan sedikitpun.

Bagi perusahaan, kinerja karyawan sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktifitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi. Dengan memperhatikan kompensasi karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan.

Berdasarkan uraian diatas sangat jelas pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan, oleh karena itu dapat diketahui bahwa tidak ada kesesuaian pemberian kompensasi kepada

⁷<http://www.rumaysho.com> diakses tanggal 24 Desember 2019 Pukul 16.00 Wita

karyawan. Maka berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Mega Finance Kota Palopo)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan masalah utama penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance di Kota Palopo.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang menjadi tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance di Kota Palopo.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Praktis

Sebagai salah satu sumber data serta informasi, maupun dasar pertimbangan bagi pemerintah kota palopo terhadap pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu relevan dijadikan sebagai bahan acuan dan perbandingan untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu penulis anggap sejalan dengan penelitian ini yaitu diantaranya sebagai berikut.

Pertama penelitian aprilia (2018) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertanahan Kota Medan*” yang menyimpulkan bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa analisis kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dinas kebersihan dan pertanahan kota medan selama ini berdasarkan penelitian cukup signifikan sedangkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor kebersihan dan pertanahan di kota medan dapat dikatakan signifikan berpengaruh positif dengan presentase sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.⁸

Kedua penelitian barokah (2016) dengan judul “*Analisi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Banjar*” yang menyimpulkan bahwa pertama, secara simultan variabel kompensasi telah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini telah menunjukkan bahwa variabel kompensasi ini merupakan variabel penting

⁸Aprilia, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertanahan Kota Medan*) 2018, 8.

untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mampu memecahkan masalah yang dihadapi pada dinas sosial dan tenaga kerja kota banjar, kedua secara parsial komponen-komponen kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota banjar.⁹

Ketiga penelitian saharuddin (2012) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru*” yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor walikota (x) pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (y) dimana terbukti T hitung dari hasil penelitian ini adalah sebesar 6,906 > T tabel sebesar 8.774 yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai korelasi R yang diperoleh dari korelasi 0,729 yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja pegawai.¹⁰

B. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang

⁹Barokah, *Analisi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Banjar* 2013, 1

¹⁰Saharudin, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru* 2012,1-2

dibayar perusahaan, agar perusahaan mendapatkan dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Menurut Panggabean (2002 : 3) kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Siswanto (2011) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Nawawi (2007) kompensasi bagi perusahaan/organisasi berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.¹¹

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Kemudian kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

¹¹ Handoko, T H. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Pustaka Pelajar, Yogyakarta) 2001, 8

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tidak masuk kerja.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi, disamping upah, gaji dan insentif, kepada pekerja dapat diberikan rangsangan lain berupa penghargaan atau *reward*. Perbedaan antara insentif *reward* adalah insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya, pada *reward*, pekerja lebih bersifat pasif atas prestasi kerjanya, memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja.¹²

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

¹² Catur Okta Viani, *Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus) 2015, 10

Menurut undang-undang ketenaga kerjaan Tahun 1974 No. 33 pasal 7 ayat a dan b upah adalah:

- 1) Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- 2) Perumahan, makanan, bahan makanan, dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

b. Tujuan Manajemen Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsisten.

Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.¹³

Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut :

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan yang utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

¹³ Viani Catur, *Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus dei BMT Bina Insani Pringapus*, 2015, 12

- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerja mempunyai motif dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan keputusan dari hasil pekerjaannya.¹⁴

Kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
- 2) Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.

¹⁴Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Bumi Aksara, Jakarta : 2000, 119-121

- 3) Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.

Dengan mengetahui motif orang mau bekerja dan aneka ragam kebutuhan yang ingin di capai dari hasil kerja maka dapat diketahui tujuan pemberian kompensasi :

c. Tujuan kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

- 1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Organisasi saling bersaing didunia pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta suatu organisasi. Organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup dan kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

- 2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawannya yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain.

- 3) Adanya keadilan

Administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan peningkatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi.

4) Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak layak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Perubahan dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan.

5) Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6) Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-mewenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang naik pengaruh serikat buruh dapat di hindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat di hindarkan. Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus di taati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.¹⁵

Program kompensasi (balas jasa) harus di tetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1) Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima konpensasi yang sama besarnya. Asas adil harus

¹⁵Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Bumi Aksara, Jakarta : 2000, 119-121

menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintahan dan eksternal konsisten yang berlaku.¹⁶

d. Metode kompensasi

Metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak.

1) Metode tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

2) Metode jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerja, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan

¹⁶Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Bumi Aksara, Jakarta : (2000), 121-122

besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang di dalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Metode tunggal standar gajinya hanya satu dan jelas yaitu ijazah terakhir dari pendidikan formal, sedangkan metode jamak standar gajinya banyak dan kurang jelas seperti yang sering terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta.

3) Sistem dan kebijaksanaan kompensasi :

a. Sistem kompensasi

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem waktu biasanya di tetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan di bayarkan tetap.

kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Pada sistem hasil yang perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya.¹⁷

3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya, serta banyak alat untuk di perlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa

¹⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Bumi Aksara, Jakarta (2001), 124

mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Hendaknya dasar penentuan sistem kompensasi memberikan kepuasan bagi karyawan, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan.

b. Kebijakan kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Susunan kompensasi hendaknya disusun dengan unsur-unsur yang terdiri dari kompensasi langsung (gaji, upah, dan upah insentif). Kompensasi tidak langsung (kesejahteraan) bentuk uang dan barang (natura) supaya dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan serta mendorong terwujudnya sasaran perusahaan.

c. Waktu pembayaran kompensasi

Artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap kejujuran perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan pergantian karyawan semakin besar. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

Bahwa waktu pembayaran kompensasi yang tepat akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan bersangkutan. Jadi, kebijakan kompensasi harus diprogram dengan baik dan diinformasikan secara jelas kepada karyawan supaya bermanfaat kepada semua pihak.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produk kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruh serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup/*cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semaki besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/upah semakin besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasi kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat upah/kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai.¹⁸

Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Internal equity atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu, external equity atau keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

Tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut (werther dan Davis, 2001:381) :

¹⁸Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Bumi Aksara, Jakarta : 2000, 122-128

- 1) Memperoleh pegawai berkualitas yaitu Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada yaitu pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian, perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru.
- 3) Memastikan keadilan yaitu manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain.
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan yaitu Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.
- 5) Mengawasi biaya yaitu sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja

pada biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

6) Mematuhi peraturan yaitu sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

7) Memfasilitasi saling pengertian yaitu Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumberdaya manusia, manajer operasi, dan pekerja. Dengan demikian, terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Karyawan

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji, dan kompensasi-kompensasi lainnya.¹⁹

b. Jenis-jenis Karyawan

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

1) Karyawan Tetap

¹⁹Hilal Mahmud, *Model Pengembangan Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Kota Palopo*, (Pascasarjana Uin Alauddin Makassar: 2015), 53

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent)

2) Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi.

c. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.²⁰

Dalam kamus besar bahasa Indonesia “kinerja” berarti sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperhatikan, atau kemampuan kerja.²¹ Armstrong dan Baron menjelaskan bahwa kinerja merupakan sarana untuk mendapat hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.²²

1) Teori Para Ahli

²⁰ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Cet. 9, Jakarta Balai Pustaka 1997), 503

²¹ Hilal Mahmud, *Model Pengembangan Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Kota Palopo*, (Pascasarjana Uin Alauddin Makassar: 2015), 53

Berikut Pandangan Kinerja menurut beberapa ahli:

- a. Menurut Robbins bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Menurut Melayu S. P. Hasibuan menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.
- c. Menurut Widodo kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang di harap.²³

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan hasil kerja dan kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan agar dapat memperoleh hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja (performance indicat) kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measures). Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator

²³Hendriawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara*, (Makassar : 2014), 15

kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada retrospektif (melihat kebelakang).²⁴ Terdapat lima indikator kinerja yaitu :

1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbedea sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan

²⁴Wibowo, *Manajeme Kerja*, Ed.. 3-5 (Jakarta; Rajawali pers, 2011), 102

menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.²⁵

Dari kelima indikator diatas, dua diantaranya mempunyai sangat penting, yaitu, tujuan dan motif. kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan motif. tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

e. Pengukuran Kinerja

Perusahaan akan meningkatkan akan meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Pada umumnya unsur-unsur dalam penilaian kinerja

²⁵Bangun, 2012, dalam Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama", Jurnal Agora Vol.3, No.2, 2015, 41

adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4) Ketaatan

Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinesan yang berlaku, menaati perintah kedinesan yang diberikan atas yang berwenang, serta kesanggupan

untuk tidak melanggar yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5) Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya atau garis tengah.

8) Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok, penilaian unsur kepemimpinan bagi

tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh tingkatan dalam perusahaan.²⁶

Dharma mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai.
- 2) Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu yaitu sesuai tindaknya dengan waktu yang direncanakan.²⁷

f. Faktor-Faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain :

- 1) Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
- 2) Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.

Kemudian Suyadi Prawirosentono membagi faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya, yaitu:²⁸

²⁶ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (pendekatan administrative dan oprasional)*, (PT. Bumi AKsara, Jakarta: 2003) , 236

²⁷ Rangga Mahardhika, *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (survey karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales offis Malang)*

1) Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari suatu kelompok organisasi adalah bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakannya. Sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tertentu.

2) Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat ia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, bila ia memang atasan yang baik.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Gibson bahwa ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- 1) Faktor individu, kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

²⁸Frans Farlen, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Studi Pada Karyawan PT. United Tractor, TBK Samarinda), 22

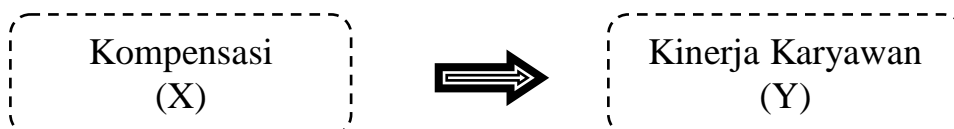
- 2) Faktor psikologis, persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Faktor organisasi, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)²⁹

Dari berbagai pandangan para ahli diatas dapat dikemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari faktor individu seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, maupun dari faktor psikologis seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu Faktor organisasi seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system) turut berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah garis besar struktur teori yang digunakan untuk menunjang dan mengarahkan penelitian. Penelitian ini membatasi masalah tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance di kota Palopo.

Untuk mempelajari alur kerangka pikir, peneliti mencoba memberikan gambaran kerangka pikir yang menjadi acuan.



²⁹Mul Irawan, *Indikator Kinerja Islami dan Kinerja Konvensional Berdasarkan Teori dan Al-Qur'an/Hadits*, (Diposting oleh mul_irawan-pasca10 pada 20 November 2014 di Makalah Ekonomi Islam - 1 komentar, (diunduh tanggal 8)

Gambar 2.1 Kerangka pikir

Kerangka pikir diatas menggambarkan bahwa dalam manajemen kepemimpinan perusahaan PT. Mega Finance di kota palopo memberikan kompensasi kepada karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan didalamnya. Dimana konsep ini akan berimplikasi pada penjualan di perusahaan tersebut.

Pada penelitian ini akan dicari kebenaran dari hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lain yang memotivasi kinerja pada karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu kinerja karyawan harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi dalam bekerja, sehingga ada timbal balik antara kompensasi dan kinerja karyawan itu sendiri dan adapun beberapa bentuk pemberian kompensasi seperti upah, pesangon atau gaji dan insentif/bonus diberikan tepat pada waktunya sesuai dengan hasil kerja karyawan serta dapat pula diketahui tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Sehingga inilah sedikit gambaran dari kerangka pikir diatas.

D. Hipotesis Penelitian

Sebuah hipotesis adalah perumusan jawaban sementara terhadap suatu persoalan yang dimaksud sebagai tuntutan sementara dalam penelitian untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Sehingga dalam pembahasan ini penyusun mencoba memberikan jawaban sementara yaitu :

Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kota Palopo.

Keterangan :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di
PT. Mega Finance Kota Palopo

H_1 : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di
PT. Mega Finance Kota Palopo



IAIN PALOPO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, data dikumpulkan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³⁰

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan berlokasi di PT. Mega Finance Kota Palopo Jln. Ratulangi, Kelurahan Sabbamparu, Kecamatan Wara Utara Kota Palopo dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan maret 2019.

C. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mega Finance Kota Palopo”

Adapun definisi operasional masing-masing variabel :

1. Kompensasi adalah balas jasa yang dilakukan suatu perusahaan terhadap karyawannya yang berupa pendapatan yang berbentuk uang, barang

³⁰Sugiyono, “Metode Penelitian Bisnis”, (Cet. 16, Bandung : Alfabeta, 2012), 13

langsung dan tidak langsung, seperti gaji atau pesangon, insentif, bonus dan lainnya yang dibayarkan berdasarkan kinerja karyawan.

Indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Puas terhadap gaji. Hak yang diterima oleh karyawan oleh kompensasinya terhadap perusahaan.
 - b. Puas terhadap fasilitas. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
 - c. Puas terhadap tunjangan. Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.³¹
2. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dalam bentuk kegiatan terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan.

Indikator kinerja karyawan adalah

- a. Jumlah pekerjaan yang di hasilkan
- b. Kualitas pekerjaan yang di hasilkan
- c. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
- d. Kehadiran pada hari dan jam kerja
- e. Kemampuan kerja sama³²

³¹ Simaamora, 2004 dalam Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama", Jurnal Agora Vol.3, No.2, 2015, 40

D. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.³³

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek dan objek lain.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. MEGA FINANCE Kota Palopo dengan jumlah populasi 28 (Tiga Puluh) karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁴ Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampe, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 (tiga puluh) orang.³⁵

IAIN PALOPO

³²Bangun, 2012, dalam Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama”, Jurnal Agora Vol.3, No.2, 2015, 41

³³Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung, Alfabeta : 2013), 91

³⁴Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung, Alfabeta : 2013), 91

³⁵Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung, Alfabeta : 2013), 96

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara membagikan kuesioner (angket).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan oleh peneliti, disini alat yang digunakan adalah angket. Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat di bawah pengawasan peneliti.

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk menangkap data penelitian dan menggali variabel yang diteliti. sesudah itu barulah dipaparkan prosedur pengembangan instrument pengumpulan atau pemilihan alat dan bahan yang digunakan dalam penelitian. Dengan cara ini akan terlihat apakah instrument-instrument yang digunakan sesuai dengan variable yang diukur, paling tidak ditinjau dari segi isinya.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variable penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena

sosial. Jawaban responden berupa pilihan dari pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu

1. SS : Sangat Setuju memiliki nilai 5
2. S : Setuju memiliki nilai 4
3. TB : Tidak Berpendapat memiliki nilai 3
4. TS : Tidak Setuju memiliki nilai 2
5. STS : Sangat Tidak Setuju memiliki nilai 1

G. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*). Jika r hitung $>$ r table, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Salah satu uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yaitu validitas yang berkaitan dengan kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurnya. Menurut Jack R. Fraenkel, validasi konstruk (penentuan validitas konstruk) merupakan yang terluas cakupannya dibanding dengan validasi lainnya, karena melibatkan banyak prosedur, termasuk validasi isi dan kriteria. Suatu

instrument penelitian dikatakan valid bila koefisien korelasi *product moment* melebihi 0.3.³⁶

Adapun hasil uji validitas kuesioner peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Soal	Hasil Uji	Keterangan
Kompensasi (X)	Soal 1	,840	Valid
	Soal 2	,831	Valid
	Soal 3	,858	Valid
	Soal 4	,717	Valid
	Soal 5	,674	Valid
	Soal 6	,887	Valid
	Soal 7	,831	Valid
	Soal 8	,726	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Soal 1	,856	Valid
	Soal 2	,779	Valid
	Soal 3	,858	Valid
	Soal 4	,949	Valid
	Soal 5	,847	Valid
	Soal 6	,927	Valid
	Soal 7	,824	Valid
	Soal 8	,937	Valid
	Soal 9	,817	Valid
	Soal 10	,667	Valid
	Soal 11	,730	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk

³⁶ Syofian Siregar. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Cet.2; edisi 1; Jakarta; Bumu Aksara, 2014), 77

mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,6$.³⁷

Adapun hasil uji reliabilitas kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Kompensasi (X)	0,787	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,765	Reliabel

Sumber : Diolah menggunakan SPSS

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dimaksudkan untuk apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.³⁸ Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-rata.

Uji normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari pada alpa yaitu 0,05.³⁹

³⁷ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian kuantitatif* (Jakarta :PT Bumi Aksara, 2014), 87

³⁸ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv.Andi Offset, 2011), 69

³⁹ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv.Andi Offset, 2011), 75

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama atau konstan maka disebut homoskedastisitas.⁴⁰

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode *Glejser*. Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁴¹

c. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji data untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara dua variabel secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.⁴²

2. Analisis Regresi Sederhana

Ancangan analisis data dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan adalah analisis Regresi Linear Sederhana.

Model persamaan Regresi Linear Sederhana adalah seperti berikut ini :

⁴⁰ Sulyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv.Andi Offset, 2011), 95

⁴¹ Sulyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv.Andi Offset, 2011), 98

⁴² <http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/uji-linieritas.html>

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kompensasi (Dependen)

X = Variabel Kinerja Karyawan (independen)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Individual (Uji t)

Uji signifikan individual (Uji-t) bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikatnya atau tidak.⁴³ Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% yang artinya tingkat kesalahan suatu variabel adalah 5% atau 0,05 sedangkan tingkat keyakinannya adalah 95% atau 0,95.⁴⁴ Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas (akses) dapat menerangkan variabel terikat (penggunaan layanan) dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.

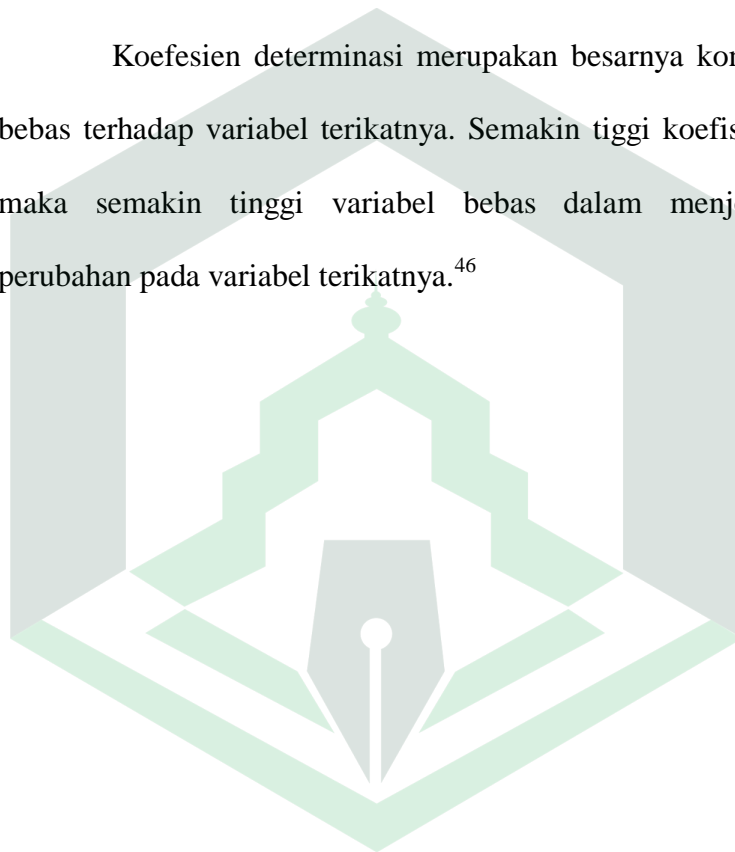
⁴³ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv.Andi Offset, 2011), 40

⁴⁴http://azwar.staff.ugm.ac.id/files/2012/04/tidak_signifikan_signifikan.pdf

2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel bebas (akses) tidak dapat menerangkan variabel terikat (penggunaan layanan) dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.⁴⁵

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.⁴⁶



IAIN PALOPO

⁴⁵ Imam Ghozali, *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS* (Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014), h. 23

⁴⁶ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv. Andi Offset, 2011), 39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu para karyawan PT. Mega Finance kota palopo. Penelitian ini menggunakan 28 orang yang ditemui pada saat penelitian sedang berlangsung.

2. Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin (*gender*) merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian ini karena jenis kelamin seseorang akan mempengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
1	Laki-laki	22	78,6
2	Perempuan	6	21,4
	Total	28	100

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Versi 22

Dengan melihat tabel karakteristik responden diatas maka dapat dilihat jumlah karyawan pria lebih dominan dibandingkan wanita, hal ini karena perusahaan bergerak di bidang perdagangan umum, dimana laki-laki lebih dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan lapangan.

3. Karakteristik Responden Menurut Umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Tanggapan Responden	
		Orang	Persentase (%)
1	21-30	22	79
2	31-40	6	21
	Total	28	100

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Versi 22

Menurut tabel diatas karyawan PT. Mega Finance Kota Palopo berada dalam usia produktif untuk bekerja. karena sebagian besar karyawan berusia di antara 20 – 40 tahun. usia tersebut adalah usia yang tergolong masih muda dan berpeluang untuk mengembangkan karir.

IAIN PALOPO

4. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Tanggapan Responden	
		Orang	Persentase (%)
1	S1	22	78,5
2	DIPLOMA D3	1	3,57
3	SMA	5	17,8
	Total	28	100

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Versi 22

Dari data tabel diatas dapat dilihat tingkat pendidikan yang dominan adalah S-1 karena menjadi salah satu syarat untuk bergabung dengan PT. Meaga Finance Kota Palopo.

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas dimaksudkan untuk apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.⁴⁷

Uji normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika

nilai signifikan lebih besar dari pada alpa yaitu 0,05.⁴⁸

⁴⁷ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv.Andi Offset, 2011), 69

⁴⁸ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv.Andi Offset, 2011), 75

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		28
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.50277102
Most Extreme	Absolute	.112
Differences	Positive	.076
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber : Diolah menggunakan SPSS Versi 22

Dari hasil uji normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan *one Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama atau konstan maka disebut homoskedastisitas.⁴⁹

Heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode *glejser*. Metode mengusulkan untuk meregres nilai

⁴⁹ Sulyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv.Andi Offset, 2011), 95

absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%.⁵⁰

Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas dapat kita lihat pada gambar berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.593	2.436		1.475	.152
	Kompensas i	-.063	.074	-.164	-.846	.405

Dependent Variable: RES2

Sumber : Diolah menggunakan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *uji glejser* didapatkan hasil signifikansi dari variabel kompensasi (X) sebesar 0,405 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,405 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji data untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara dua variabel secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear.

⁵⁰ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv.Andi Offset, 2011), 98

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.⁵¹

Tabel 4.6
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between Groups	(Combined)	639.881	12	53.323	3.126	.020
Karyawan *	Groups	Linearity	348.291	1	348.291	20.42	.000
Kompensasi		Deviation from Linearity	291.590	11	26.508	1.554	.210
	Within Groups		255.833	15	17.056		
	Total		895.714	27			

Sumber : Diolah menggunakan SPSS Versi 22

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.⁵² Adapun model

⁵¹Duwiconsultant.blogspot.com Uji Linearitas, 27 november 2017

⁵²Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv.Andi Offset, 2011), 39

yang digunakan dari regresi sederhana dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi dan Variabel dan Bebas

X = Akses

e = Variabel Residual/Variabel pengganggu

Hasil analisis regresi sederhana yaitu :

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.134	6.001		3.022	.006
	Kompensasi	.847	.208	.624	4.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah menggunakan SPSS Versi 22

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x + e$$

$$Y = 18,134 + 0,847x + e$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar positif 18,134; artinya jika kompensasi (X) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya positif yaitu sebesar 18,134
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X) sebesar positif 0,847; jika kompensasi (X) mengalami kenaikan nilai 1, maka kinerja karyawan (Y)

akan mengalami peningkatan sebesar 0,847 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Penelitian

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance kota palopo

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji signifiksn individual (Uji-t) bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikatnya atau tidak.⁵³ Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% yang artinya tingkat kesalahan suatu variabel adalah 5% atau 0,05 sedangkan tingkat keyakinannya adalah 95% atau 0,95.⁵⁴ Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas (akses) dapat menerangkan variabel terikat (kinerja karyawan) dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel bebas (akses) tidak dapat menerangkan variabel terikat (kinerja

⁵³ Sulyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv.Andi Offset, 2011), 40

⁵⁴ Imam Ghozali, *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS* (Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2014), 23

karyawan) dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.⁵⁵

Tabel 4.8
Hasil uji parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.134	6.001		3.022	.006
	Kompensasi	.847	.208	.624	4.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial (Uji-t) tersebut jika dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai T_{hitung} sebesar 4,067 dan T_{tabel} sebesar 2,055 atau $4,067 > 2,055$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi

⁵⁵ Imam Ghozali, *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS* (semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014), 23

maka semakin tinggi variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.⁵⁶

Tabel 4.9
Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.365	4.589

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.389. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0.389 atau sama dengan 38,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,9%. Sedangkan sisanya (100% - 38,9% = 61,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Kota Palopo. Hal ini di buktikan dengan hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kota Palopo.

⁵⁶ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv.Andi Offset, 2011), 39

Kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah gaji. Gaji adalah hal penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji dapat digunakan dalam memotivasi karyawan untuk menjadi lebih betah dan nyaman bekerja disebuah perusahaan dan yang lebih penting lagi dengan sistem gaji yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian gaji yang pantas dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga pencapaian visi dan misi perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif bilamana didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan.

Kompensasi dalam suatu perusahaan juga dapat berwujud pemberian insentif. Insentif sangat berpengaruh bagi karyawan karena semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapat insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung

malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, ke depannya proses kerja perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan. Selain itu, apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat pula berbentuk tunjangan. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan dimaksudkan untuk menimbulkan/meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi juga dapat diberikan dalam bentuk fasilitas. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Adanya fasilitas kerja kan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang di harapkan oleh perusahaan.

Tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun sehingga akan menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja karyawan dan perusahaan, manfaat kompensasi untuk perusahaan yaitu memperoleh karyawan yang bermutu, menciptakan loyalitas karyawan, dan menunjukkan

kesuksesan perusahaan. Semakin baik kompensasi yang di berikan perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Namun, pada kenyataannya pemberian kompensasi, gaji, bonus, penghargaan di PT. Mega Fianance Kota Palopo kurang baik, dirasa bisa menurunkan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan. Semakin baik kompensasi di berikan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.



IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 4,067 dan T_{tabel} sebesar 2,055 atau $5,829 > 2,055$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Setelah menyimpulkan hasil analisis, maka selanjutnya penulis mengemukakan saran-saran yaitu mengingat bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka disarankan kepada :

- a. Untuk pihak perusahaan PT.MEGA FINANCE Palopo untuk senantiasa memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan dan berada dalam kategori yang sangat baik tapi demikian pemerintah masih perlu memerhatikan lagi terlebih pada indikator tunjangan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik sesuai yang diharapkan.
- b. Untuk Institusi IAIN Palopo diharapkan dapat menambah referensi khususnya mengenai kompensasi dan kinerja karyawan agar memudahkan mahasiswa yang ingin melakukan penelitian selanjutnya dapat menjadi lebih baik di bandingkan penulis sebelumnya.
- c. Untuk Responden diharapkan dapat meningkatkan kinerja agar kompensasi yang dibutuhkan tercapai.

- d. Untuk Peneliti Selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan pembelajaran dalam penelitiannya.



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

- Catur Okta Viani, *Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus dei BMT Bina Insani Pringapus)* 2015
- Erlly Megawati, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Asia Marco di Kabupaten Karanganyar* 2012
- Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Ed. 1, (Cet. 1; Jakarta: kencana, 2005)
- Faza Hudiya Tamma, Drs. Dadang Iskandar, MM, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Qitarabu Jaya Utama)* 2014
- Farlen, Frans, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Karyawan PT. United Tractor, tbk Samarinda, Yogyakarta: 2011.*
- Frans Farlen, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada Karyawan PT. United Tractor, TBK Samarinda)*
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, Cet. 1, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hendriawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara, Makassar : 2014.*
- Huda Nurul, *DKK, Zakat Perspektif Mikro/Makro : Pendekatan Riset*, jakarta, kencana :2015.
- Helfrin Tuki, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo* 2013
- Irawan, Mul, *Indikator Kinerja Islami dan Kinerja Konvensional Berdasarkan Teori dan Al-Qur'an/Hadits*, Diposting oleh mul_irawan-pasca10 pada 20 November 2014 di Makalah Ekonomi Islam - 1 komentar, diunduh tanggal 8.
- Iskandar Dadang, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus CV. Qitarabu Jaya Utama*, 2014.
- Imam Ghozali, *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS* (semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014)

- Mahardhika, Rangga, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Survey Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales offis Malang.*
- Mahmud Hilal, *Model Pengembangan Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Kota Palopo*, Pascasarjana Uin Alauddin Makassar: 2015.
- MalayuHasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Bumi Aksara, Jakarta : 2000.
- Megawati Erilly, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* di Kabupaten Karanganyar. PT Asia Marco: 2012
- Mul Irawan, *Indikator Kinerja Islami dan Kinerja Konvensional Berdasarkan Teori dan Al-Qur'an/Hadits*, (Diposting oleh mul_irawan-pasca10 pada 20 November 2014
- Rangga Mahardhika, *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,* (survey karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales offis Malang)
- Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv.Andi Offset, 2011)
- S Nasution , *Metode Research*, Jakarta: bumi aksara, 2001.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. pendekatan administrative dan oprasional*, PT. Bumi AKsara, Jakarta: 2003.
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sule, Erni Tisnawati, dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Ed. 1, Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian kuantitatif* (Jakarta :PT Bumi Aksara, 2014)
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *ManajemenTenaga Kerja Indonesia (pendekatan administrative dan oprasional)*, (PT. Bumi AKsara, Jakarta: 2003)
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, "*Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*", Jurnal Agora Vol.3, No.2, 2015
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa.*Kamus Besar Bahas Indosnesia*, Cet. 9, Jakarta Balai Pustaka 1997
- Tuki Helfrin, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air minum "PDAM" Gorontalo*: 2013.
- Viani Catur, *Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus dei BMT Bina Insani Pringapus*, 2015.

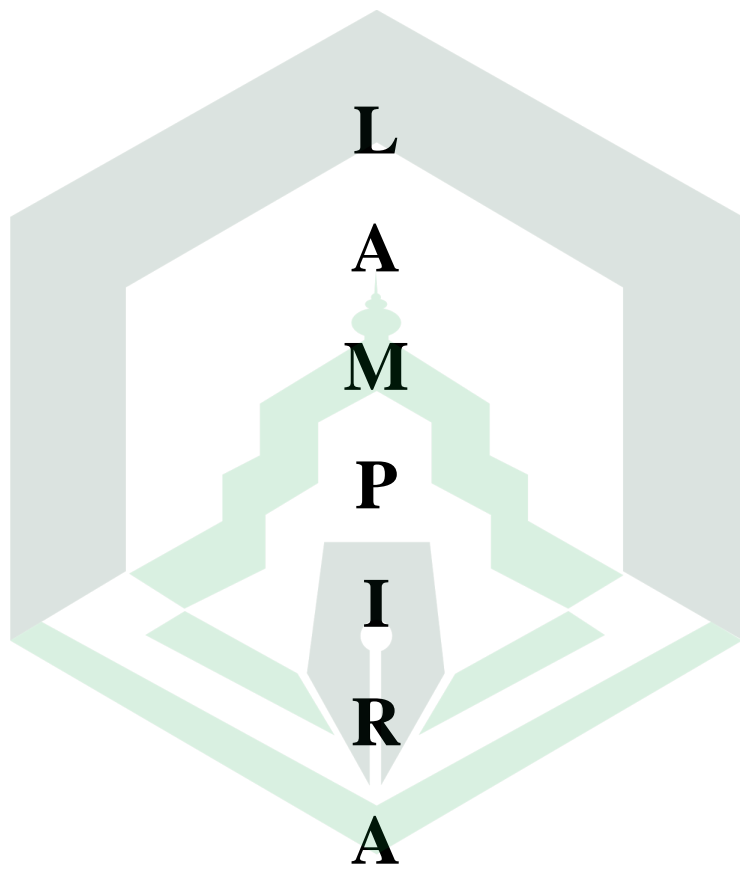
Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed,3-5, Jakarta, Rajawali Pers: 2011.

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, salemba empat : 2009.

Wiranata Sujarweni. "Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi.", (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015



IAIN PALOPO



IAIN PALOPO
N

C. Keterangan Jawaban

- SS :Sangat Setuju
S :Setuju
TB :Tidak Berpendapat
TS :Tidak Setuju
STS :Sangat Tidak Setuju

D. PERNYATAAN PENELITIAN

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	TB	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kompensasi						
1	Gaji yang di terima sesua harapan					
2	Gaji secara keseluruhan sesua dengan usaha yang dikeluarkan					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
4	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesua harapan					
5	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
6	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
7	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
8	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
Kinerja Karyawan						
1	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
2	Saya pernah membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
3	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
4	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					
5	Selalu mengikuti prosedur perusahaan					

6	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
7	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Saya hadir sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh perusahaan					
9	Ketika saya absen maka kompensasi yang saya dapat akan dikurangi oleh perusahaan					
10	Saya tidak bisa mandiri dalam bekerja					
11	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya yang diberikan					



IAIN PALOPO

Hasil Kuesioner Penelitian

No	X								Total	Y												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	4	5	5	4	5	4	37	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	3	5	49
2	4	4	4	5	5	4	5	3	34	4	5	4	3	5	2	4	4	4	5	2	5	47
3	5	5	5	4	4	5	4	4	36	5	4	5	4	5	2	3	4	5	5	2	4	48
4	4	5	4	5	4	4	5	4	35	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	2	4	51
5	4	5	4	5	4	4	5	4	35	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	3	4	49
6	5	5	5	4	5	3	5	4	36	5	4	5	2	5	2	3	5	4	5	3	5	48
7	5	5	5	4	5	4	5	4	37	5	4	5	4	5	2	3	4	4	5	3	5	49
8	5	4	5	5	5	4	5	4	37	4	5	5	4	5	4	2	5	4	5	3	4	50
9	5	4	4	5	4	5	5	4	36	4	5	4	4	5	2	3	5	4	5	4	4	49
10	4	4	5	5	4	5	5	5	37	4	4	5	2	4	2	3	5	4	5	3	5	46
11	5	5	4	3	4	4	5	3	33	4	4	5	2	4	2	3	5	4	5	3	4	45
12	5	4	5	2	3	4	5	4	32	5	4	4	3	5	2	3	4	4	5	3	5	47
13	4	5	4	4	3	4	4	2	30	5	4	5	4	4	4	3	4	5	2	3	4	47
14	4	4	5	3	4	5	4	2	31	5	4	4	3	5	4	2	4	4	5	3	4	47
15	4	4	5	3	4	3	4	2	29	5	4	4	5	4	4	2	4	4	2	3	4	45
16	4	4	5	2	4	3	4	2	28	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	50
17	5	4	5	4	2	2	4	4	30	4	4	5	3	4	2	3	4	5	5	3	2	44
18	4	5	4	2	2	3	4	4	28	5	4	2	3	4	2	3	4	5	5	3	4	44
19	4	2	4	2	4	2	4	4	26	4	4	4	2	4	2	3	4	4	5	3	2	41
20	4	4	4	3	3	3	5	4	30	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	3	4	48
21	4	4	4	2	2	3	5	4	28	4	3	5	4	4	2	3	4	5	5	3	4	46
22	5	4	2	3	4	3	5	4	30	4	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	47
23	4	5	4	2	3	4	5	4	31	4	4	5	2	4	3	3	5	5	5	3	5	48
24	5	5	4	3	2	4	5	3	31	4	4	5	3	4	2	3	4	5	5	3	4	46
25	5	4	5	5	2	4	5	1	31	4	4	5	2	4	2	5	4	4	5	3	5	47
26	5	2	5	5	2	4	5	4	32	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	50
27	5	5	5	5	2	4	5	5	36	5	4	2	4	4	3	5	5	4	5	2	2	45
28	5	4	5	5	3	4	5	4	35	5	4	5	2	5	2	2	5	4	2	3	5	44

IAIN PALOPO

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.50277102
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.076
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

b. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined) Linearity	639.881	12	53.323	3.126	.020
		Deviation from Linearity	348.291	1	348.291	20.421	.000
			291.590	11	26.508	1.554	.210
	Within Groups		255.833	15	17.056		
Total			895.714	27			

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.593	2.436		1.475	.152
	Kompensasi	-.063	.074	-.164	-.846	.405

a. Dependent Variable: RES2

UJI HIPOTESIS

a. Uji Parsial (UJI T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	18.134	6.001		3.022	.006
	Kompensasi	.847	.208	.624	4.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

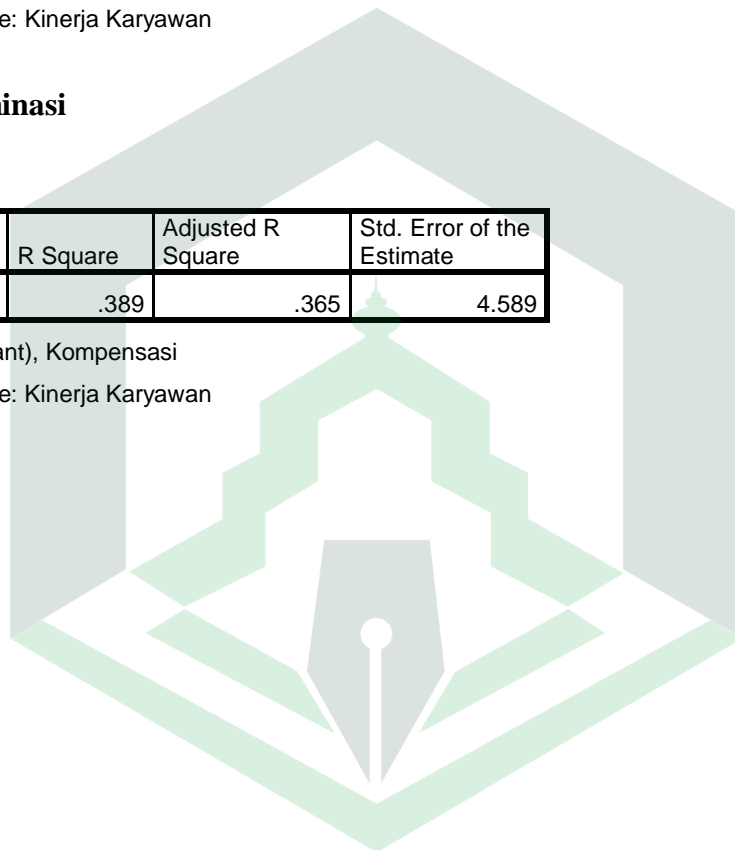
b. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.365	4.589

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

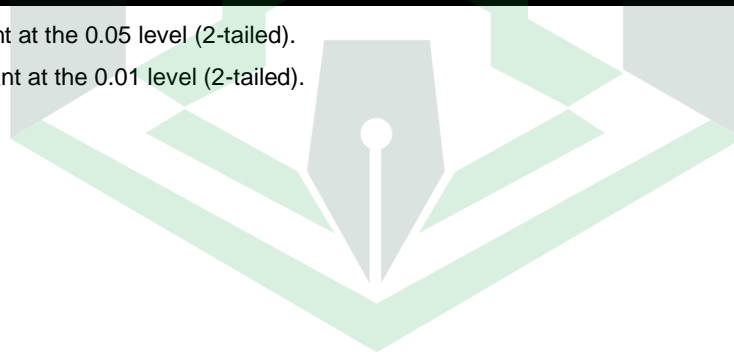


IAIN PALOPO

	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
x9	Pearson Correlation	.702*	.768*	.807**	.928**	.768*	.583	.869**	.667*	1	.839**	.583	.604	.937*
	Sig. (2-tailed)	.024	.009	.005	.000	.009	.077	.001	.035		.002	.077	.065	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x10	Pearson Correlation	.598	.573	.722*	.716*	.429	.621	.598	.559	.839*	1	.621	.623	.817*
	Sig. (2-tailed)	.068	.084	.018	.020	.216	.055	.068	.093	.002		.055	.054	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x11	Pearson Correlation	.386	.128	.430	.697*	.413	.506	.535	.667*	.583	.621	1	.475	.667*
	Sig. (2-tailed)	.271	.724	.214	.025	.236	.135	.111	.035	.077	.055		.166	.035
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
x12	Pearson Correlation	.695*	.642*	.719*	.642*	.642*	.062	.695*	.557	.604	.623	.475	1	.730*
	Sig. (2-tailed)	.026	.045	.019	.045	.045	.865	.026	.094	.065	.054	.166		.016
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.856*	.779*	.858**	.949**	.847*	.608	.927**	.824**	.937*	.817**	.667*	.730*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.002	.000	.002	.062	.000	.003	.000	.004	.035	.016	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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



IAIN PALOPO

b. UJI RELIABILITAS

X (KOMPENSASI)

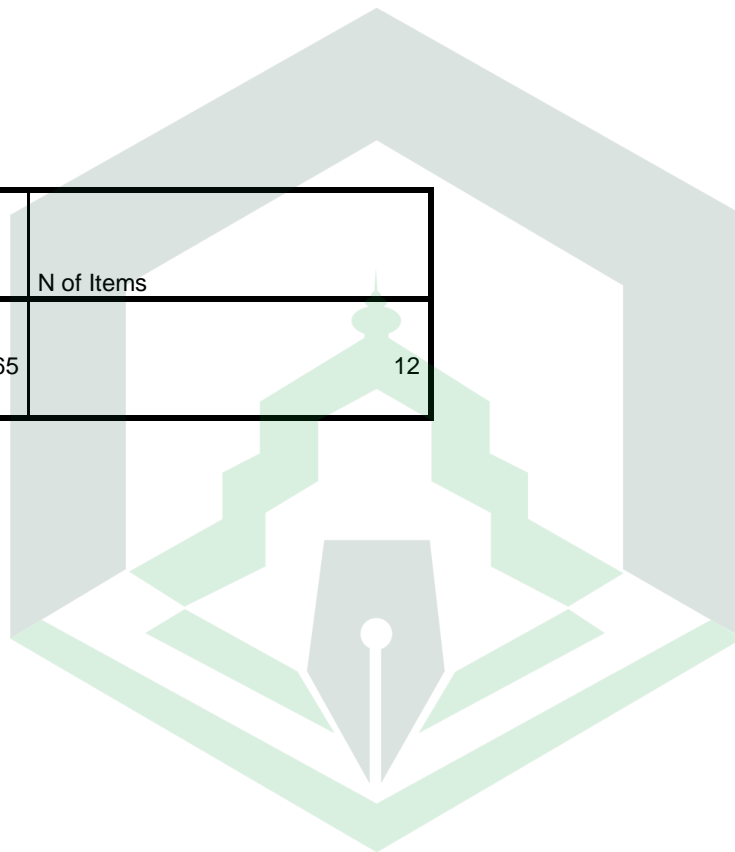
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	9

Y (KINERJA)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	12



IAIN PALOPO



RIWAYAT HIDUP

‘Mus’ap MRA, lahir di Kambo pada tanggal 23 Maret 1996. Penulis merupakan anak ke empat dari sembilan bersaudara dari pasangan seorang ayah Tenta dan ibu Hasni. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Kambo, Kota Palopo. Pendidikan Dasar penulis diselesaikan pada tahun 2008 di SDN 442 Kambo.

Kemudian, di tahun yang sama penulis menempuh pendidikan di SMP N 13 Palopo hingga tahun 2011. Pada saat menempuh pendidikan di SMP N 13 , penulis aktif di kegiatan ekstrakurikuler yaitu Pramuka. Pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan di SMK Purwajaya Samarinda hingga tahun 2014. Lalu pada 2015 penulis melanjutkan pendidikan S1 di program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. pada saat menempuh pendidikan S1, penulis aktif mengikuti berbagai organisasi yaitu:

1. Mahasiswa Pencinta Alam (MAPALA)
2. UUK TIMPARAGA
3. PMII

Pada akhirnya penulis membuat tugas akhir Skripsi untuk menyelesaikan pendidikan S1 dengan judul Skripsi ***“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Finance di Kota Palopo”***. Penulis berharap dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya dan meraih cita-cita yang diinginkan, Aamiin. Demikian riwayat hidup penulis.

IAIN PALOPO

Contact Person Penulis : *Musapmra11@gmail.com*