

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BARUGA ASRINUSA
DEVELOPMENT MAKASSAR**

**Diajukan oleh:
Iin Rizki Lambelu
4518012169**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2022**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Baruga Asrinusa
Development Makassar

Nama : Iin Rizki Lambelu

NIM : 4518012169

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. Baruga Asrinusa Development Makassar

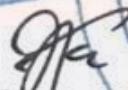
UNIVERSITAS

Telah Disetujui:

BOSOWA

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.


Indravani Nur, S.Pd., SE., M.Si

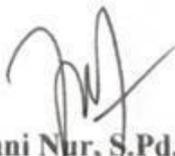
Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Sala Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonom Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bosowa**

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.


Indravani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan.....

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iin Rizki Lambelu

NIM : 4518012169

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT
Baruga Asrinusa Development Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pertanyaan ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 03 Februari 2021

Mahasiswa yang bersangkutan



Iin Rizki Lambelu

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penelitian dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar sarjana ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “ **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar**”.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof.Dr.Ir.Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar
3. Ibu Dr. HJ. Herminawaty Abu Bakar SE, MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si., SH., MH dan ibu Indrayani Nur, S.Pd SE.,M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi- diskusi yang dilakukan dengan penulis.
6. Seluruh Dosen Univerditas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan

Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah.

Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam mengurus Administrasi.

7. Direktur utama PT Baruga Asrinusa Development Makassar beserta staffnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.
8. Kepada ibu tercinta yang telah memberikan dukungan dan kasih sayang kepada penulis, Almarhum Ayah, saudara penulis yaitu kak Aan dan Adek Imelda yang telah memberikan perhatian, dukungan, dan semangat kepada penulis.
9. Kepada sahabat- sahabat penulis juga nisa,rahma, nahda, warda,kak asyah,riska,marni,hainun,hani,heny,dewi,nikomang,ariati,elis,yuni,ciki,marina, dan ades terima kasih untuk selama perkuliahan telah menjadi teman buat penulis.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapat pahala di sisi Allah SWT, Aamiin Yaa Rabbal Alamiin.

Makassar, 03 Februari 2022

Penulis

In Rizki Lambelu

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BARUGA ASRINUSA DEVELOPMENT MAKASSAR**

Oleh:

Iin Rizki Lambelu
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa

ABSTRAK

Iin Rizki Lambelu.2022.Sripsi. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Baruga Asrinusa Development dibimbing oleh H.A. Arifuddin Mane dan Indrayani Nur.

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar.3) Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar.

Jenis penelitian yang digunakan berupa Kualitatif dan Kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 48 karyawan sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar, 2) Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar, dan 3) Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan.

***EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT NEWGA ASRINUSA DEVELOPMENT MAKASSAR***

By:

Iin Rizki Lambelu

Management Study Program

faculty of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRACT

Iin Rizki Lambelu. 2022. Sripsi. Effect of Compensation on Employee Performance At PT Baruga Asrinusa Development, under the guidance of H.A. Arifuddin Mane and Indrayani Nur.

The aims of this study are: 1) To determine and analyze the effect of financial compensation on employee performance at PT Baruga Asrinusa Development Makassar. 2) To find out and analyze the effect of non-financial compensation on employee performance at PT Baruga Asrinusa Development Makassar. 3) Variables of financial compensation and non-financial compensation on employee performance at PT Baruga Asrinusa Development Makassar.

The type of research used is qualitative and quantitative. The data collection technique used is distributing questionnaires to 48 employees as research samples. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test, f test and SPSS-assisted coefficient of determination test.

The results showed that: 1) Partial financial compensation had a positive and significant effect on employee performance at PT Baruga Asrinusa Development Makassar, 2) Non-financial compensation partially positive and significant impact on employee performance at PT Baruga Asrinusa Development Makassar, and 3) Variables financial compensation and non-financial compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Baruga Asrinusa Development Makassar.

Keywords: *Compensation, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRACK	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kerangka Teori	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Pengertian Kompensasi.....	11
2.2.1 Kompensasi Finansial.....	12
2.2.2 Kompensasi Non Finansial	13
2.2.3 Tujuan Pemberia Kompensasi.....	14
2.2.4 Tahapan Pemberian Kompensasi.....	15
2.4 Kinerja Karyawan.....	16

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	17
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.5 Kerangka Pikir.....	19
2.6 Hipotesis.....	20
BAB III. METODE PENELITIAN	21
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	21
3.2 Jenis Dan Sumber Data.....	21
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	22
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.5 Metode Analisis Data	24
3.6 Definisi Operasional	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	28
4.1.1 Visi Dan Misi Perusahaan	28
4.1.2 Sejarah Perusahaan	28
4.1.3 Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	31
4.2 Deskripsi data.....	39
4.2.1 Karakteristik Responden	39
4.2.2 Tangapan responden	42
4.3 Hasil Analisis data	47
4.3.1 Analisis Desriktif	47
4.3.2 Analisis Linear Berganda.....	49
4.4 Pembuktian Hipotesis.....	52
4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)	52
4.4.2 Hasil Uji F (Simultan).....	53
4.5 Pembahasan Dan Hasil Penelitian.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA.....60
LAMPIRAN62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema kerangka Pikir. 19

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Baruga Asrinusa Development Makassar... 31



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan.....	2
Tabel 2.1 Skema Kerangka Pikir.....	19
Tabel 4.1 Struktur Organisasi PT Baruga Asrinusa Development Makassar.....	31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Sesuai dengan Jenis kelamin.....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden sesuai Dengan Usia.....	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Sesuai Dengan Pendidikan Terakhir.....	41
Tabel 4.5 Karakteristik Responden sesuai dengan Lama bekerja.....	42
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel X1.....	43
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel X2.....	44
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel Y.....	46
Tabel 4.9 Uji Validitas Kompensasi Finansial.....	47
Tabel 4.10 Uji Validitas Kompensasi Non Finansial.....	47
Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas.....	49
Tabel 4.13 Hasil Olah data Regresi Cofisent.....	50
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	53
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini sangat memerlukan karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Keadaan menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya, untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi.

Dalam perkembangan dunia yang semakin pesat saat ini, lahir berbagai jenis usaha dan bisnis baik perorangan maupun kelompok, swasta ataupun pemerintahan yang dibentuk menjadi sebuah organisasi yang memiliki kepemimpinan serta orang-orang yang bekerja didalamnya yang disebut sumber daya manusia. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industry, tetapi pada dasarnya adanya dugaan, ketidakadilan, dalam memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan.

Kompensasi menurut Handoko dalam septawan (2014:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Jika perusahaan ingin menarik dan mendapatkan karyawan yang kualitas kerjanya baik maka perusahaan tersebut harus memberikan upah yang layak kepada para karyawan.

Tabel 1.1
JUMLAH KARYAWAN PT BARUGA ASRINUSA DEVELOPMENT

Jenis kelamin	Jumlah	Total
Laki-laki	58	58
Perempuan	32	32
Total		90

Sumber: PT Baruga Asrinusa Development 2022

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik memilih judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar ?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar?
3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar.
3. Untuk mengetahui variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dengan meneliti topik ini sebagai berikut :

1. Manfaat akademik

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan mampu memotivasi bagi peneliti berikutnya untuk meneliti ke tahap yang lebih lanjut tentang permasalahan yang ada.
- b. Penelitian ini dapat berguna dan memberikan pemahaman bagi penelitian yang akan datang, khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Sosial

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu, pengetahuan dan informasi bagi penulis.
- b. Bagi institusi yang diteliti, penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi masyarakat, untuk memberikan wawasan tentang tanggung jawab sosial suatu perusahaan untuk kemudian di jadikan tolak ukur kinerja suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan bisnis yang yang berkompeten.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019:10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Ahli Ganyag (2018:1) manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata to manage yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan.

Menurut *Mary Parker Follett* (2015:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut (Hamali, 2016:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan motivasi, pengembangan pengorganisasian tenaga kerja.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan

saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*Sepratation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan sosial

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

membantu memecahkan masalah- masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial.

Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu.. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat mengkehendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi

terwujudnya aktualisasi diri karyawan.

- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan

akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan menurut Hasibuan (2019).

Menurut Elmi (2018:83) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Menurut Ganyang (2018:93) kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian balas jasa dalam bentuk finansial sehingga dengan kepuasan yang diperolehnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu masalah kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerjakaryawan.

2.2.1 Kompensasi finansial

Menurut Syuhadhak (dalam Kadarisman, 2014:278) kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung disebut pula benefits dan meliputi seluruh rewards finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Menurut Hasibuan (2015) Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*):

1. Kompensasi langsung

- a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- b. Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
- c. Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas setandar.

2. Kompensasi tidak langsung

a. Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, mas istirahat , asuransi keshatan dan program pensiun

b. Tunjangan jabatan

Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

2.2.2 Kompensasi Non Finansial

Menurut Musyafi' et al. (2016) kompensasi nonfinansial diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan. Indikator kompensasi nonfinansial menurut Mustika dalam Santoso (2015):

- a. Kesempatan pendidikan : Peningkatan pemahaman dan pengetahuan umum tenaga kerja terhadap lingkungan kerja (Hasibuan dalam Nabahan,2016).
- b. Kesempatan pelatihan : Proses belajar untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam menangani tugas tertentu melalui sebuah prosedur (Subandi, 2016).
- c. Cuti kerja : Keadaan dimana tenaga kerja diijinkan untuk libur kerja dalam jangka waktu libur tertentu untuk menjaga kesegaran jasmani dan rohani (Rohendi, 2017).

- d. Kenaikan pangkat : Kenaikan pangkat atau jabatan merupakan sebuah penghargaan dan dorongan untuk tenaga kerja atas pengabdian dan prestasinya (Fitriyani, 2016)
- e. Fasilitas transportasi : Sarana untuk melaksanakan tugas dan fungsi unit kerja yang berwujud barang atau benda yang dapat bergerak (Andriansyah, 2015:7).

2.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (dalam Ginting, 2016) tujuan dari pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja

Pemberian kompensasi dapat menciptakan ikatan kerja secara formal antara perusahaan dengan pegawainya. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dan perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan yang telah tertuang dalam perjanjian.

2. Kepuasan Kerja

Dengan kompensasi sebagai balas jasa, karyawan dapat memenuhi setiap kebutuhannya, mulai dari kebutuhan fisik, sosial, hingga kebutuhan yang sifatnya hanya sebagai pemuas keinginan. Jika dapat terpenuhi maka pegawai dapat memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika perusahaan mengadakan program kompensasi yang besar, maka pengadaan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Kompensasi yang besar dapat memudahkan perusahaan untuk memotivasi para pegawainya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan memegang prinsip yang adil dan layak dalam menjalankan sistem kompensasi, dapat menjaga stabilitas pegawai karena loyalitas cenderung tinggi.

6. Disiplin

Dengan memberikan balas jasa yang besar kepada pegawai. Maka, tingkat disiplin pegawai pegawai akan membaik. Pegawai akan lebih sadar dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Untuk menghindari protes dari serikat buruh, salah satunya adalah dengan menjalankan sistem kompensasi yang adil dan layak oleh perusahaan, dengan begitu pegawai fokus dengan pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Menghindari dari intervensi yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan menjalankan sistem kompensasi yang sesuai regulasi yang berlaku.

2.2.4 Tahapan pemberian kompensasi

Menurut Siagian dalam Septawan (2014: 9) yaitu dalam usaha mengembangkan suatu system imbalan para spesialis dibidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal yaitu:

1. Melakukan analisis pekerjaan

Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.

2. Melakukan penilaian pekerjaan

Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.

3. Melakukan survei berbagai sistem imbalan

Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus keternagakerjaan, pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.

4. Menentukan “harga” setiap pekerjaan

Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku dipasaran kerja.

5. Kompensasi finansial secara langsung

Berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/untung dan opsi saham) dan bayaran tertangguh.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018:86-87) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.3.3 Indikator Kinerja

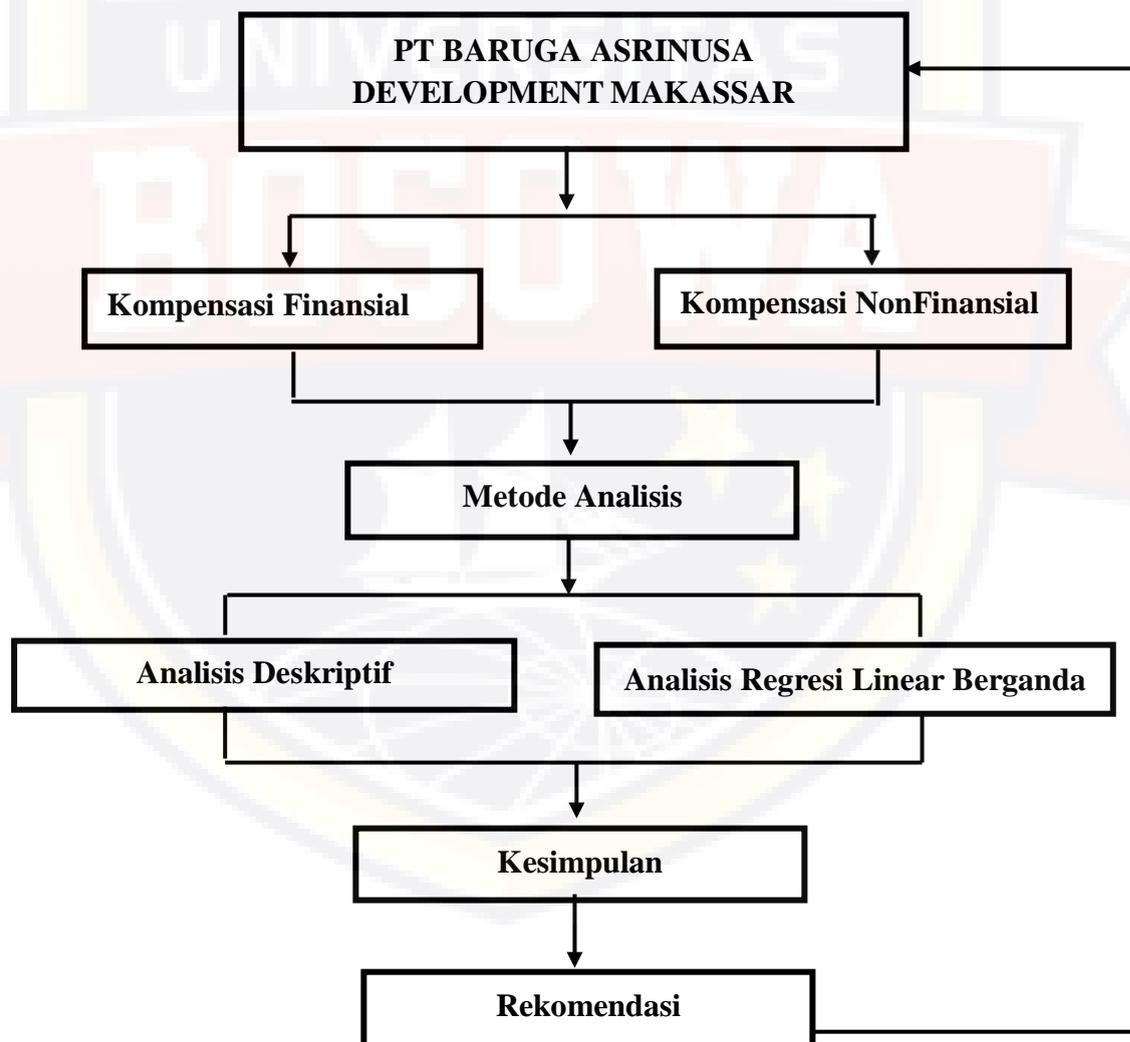
Menurut Mangkunegara (2017 : 75) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi:

- a. Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- c. Kendala kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

- d. Sikap kerja. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

2.4 Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir dan juga landasan penelitian dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar di bawah in:



Gambar 2.1 Kerangka piker

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar

H2 : Diduga bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar

H3 : Diduga bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Baruga Asrinusa Development Makassar yang beralamat Jl Raya Baruga No.01 Sektor Mahameru, Makassar. Responden yang digunakan adalah karyawan PT Baruga Asrinusa Development Makassar. Waktu penelitian dilaksanakan mulai Desember sampai dengan bulan Februari 2022.

3.2 Jenis penelitian dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian agar mempermudah langkah penelitian, seorang peneliti perlu menentukan metode penelitian yang akan digunakan. Adapun jenis penelitian yang dapat digunakan yaitu:

- a. Metode Penelitian Kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono 2017:8).
- b. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena atau obyek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi orang secara

individu atau kelompok (Sugiyono 2018:213).

2. Sumber Data

1. Data primer didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan, yaitu karyawan PT Baruga Asrinusa Development Makassar
2. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi yang berupa data yang didapat dari sumber tidak langsung seperti laporan, artikel, internet, serta referensi yang berkaitan dengan judul.

3.3 Populasi dan sampel penelitian

1. Populasi penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:126). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Baruga Asrinusa Development Makassar yang berjumlah 90 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020:127). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik sampel random sampling*. *Simple Random Sampling* adalah metode pemilihan sampel secara acak sederhana tanpa memperhatikan strata dan memberikan kesempatan yang sama yang memiliki sifat tidak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2020:129).

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan persentasi kelonggaran kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%.

Perhitungan sampel dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$= 47,3 = 48 \text{ dibulatkan}$$

Sampel pada penelitian ini ialah karyawan pada PT Asrinusa Development Kota Makassar yang berjumlah 48 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan *Field Research* , dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder (Sugiyono 2017:137)

1. Penelitian Lapangan (*Field research*)

Analisis ini merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung ke objek yang akan diteliti untuk mendapatkan data lapangan menggunakan teknik pengumpulan data.

a. Kuesioner

Di dalam metode ini, data dikumpulkan dari para responden menggunakan angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2017) kusioner atau juga sering disebut sebagai angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data berpadokumen atau arsip yang bisa memberikan informasi mengenai data penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik pengumpulan data mengenai informasi dari buku, artikel, dan lain-lain yang berhubungan dengan persoalan yang diambil, berupa buku, karya ilmiah yang berasal dari internet.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah di ajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono, 2014 : 147 . Metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang sudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang diolah dengan program SPSS *for Windows*, yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif

dan besarnya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid (sugiyono, 2014 : 126). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan apabila indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran reliabilitas diukur *cronbch'sAlpha*.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda. Model regresi dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

b = Koevisien Variabel

a = Konstanta

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Kompensasi Non Finansial

e = Error

3. 6 Defenisi Operasional

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya. Kompensasi finansial terbagi menjadi 2 bagian yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi nonfinansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini dilakukan di PT Baruga Asrinusa Development Makassar yang beralamat Jl Raya Baruga No.01 Sektor Mahameru, Makassar. Responden yang digunakan adalah karyawan PT Baruga Asrinusa Development Makassar. Waktu penelitian dilaksanakan mulai Desember sampai dengan bulan Februari 2022.

4.1.1 Visi Dan Misi Perusahaan

Visi

“Menjadi pengembang terbaik”.

Misi

Menyediakan produk properti terbaik dan kaitannya untuk menciptakan nilai bagi stakeholder, melalui kepuasan pelanggan, Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan kepedulian lingkungan.

4.1.2 Sejarah Perusahaan

PT. Baruga Asrinusa Development (PT. BAD) adalah unit usaha real estate dalam lingkup Kalla Group yang didirikan pada tanggal 28 Mei 1992. Selama berdirinya, PT. Baruga Asrinusa Development telah membangun beberapa kawasan properti Makassar seperti Ruko Cokroaminoto sebanyak 7 unit (1992), Griya Panakkukang Indah (1994) dengan luas kurang lebih 2 Ha, Perumahan Panaikang Indah (1995) dengan luas kurang lebih 2,1 Ha. Pada tahun 1996, PT. Baruga Asrinusa Development memulai pengembangan kota mandiri Bukit

Baruga seluas 300 ha. Dari tahun 1996 sampai dengan tahun 2005, di kawasan Bukit Baruga, PT. Baruga Asrinusa Development telah membangun 1.000 unit rumah menengah, 744 Rumah Sederhana (RS), dan fasilitas pendukung lain seperti Masjid, Sekolah Islam Athirah, Lapangan Tenis, dan Ruko. Tahun 1999 kawasan bukit baruga makin membesar setelah tahap 1 pekerjaan dilanjutkan dengan membangun rumah tipe 36 dan kemudian dilanjutkan dengan tahap II. Waktu yang sama PT Baruga Asrinusa Development juga mulai menggarap tahap 1 kawasan rumah sederhana dimoncongloe lappara gang diberi nama kawasan dukuh Manggala. Ini sekaligus asrinusa development untuk menyediakan hunian bagi semua lapisan masyarakat.

Kinerja perusahaan pada tahun 2006 terus membaik dari sisi keuangan dan operasi berkat pengendalian manajemen dan pengelolaan resiko. Dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2009, PT. Baruga Asrinusa Development mulai membangun rumah mewah sejumlah 225 unit dan membangun kawasan wisata yang dikembangkan menjadi unit bisnis baru.

Dalam mencapai visi Baruga Botanical 2014, PT. Baruga Asrinusa Development mencanangkan dua periode penting. Tahun 2010-2012 sebagai Baruga Green (B-Green), dan tahun 2013-2014 Baruga Botanical (B-Botanical). Dua periode penting ini memiliki target antara yang jelas untuk mencapai Baruga Botanical 2014. Baruga Green 2010-2012 telah dimulai dengan memperkuat infrastruktur dari segi operasi, keuangan, dan SDM. Semuanya terjabarkan dalam Master Plan pengembangan secara cermat dalam transformasi strategis.

Dalam kurun waktu tahun 2010-2014 ini, PT. Baruga Asrinusa Development akan menghadirkan proyek-proyek housing dan fasilitas rekreasi lainnya dengan perkiraan total investasi mencapai Rp. 1,99 Triliun. Merintis perusahaan pengembangan yang awalnya diberi nama bumi sarana indah sekitar tahun 1992. Awalnya adalah ide untuk memanfaatkan beberapa lahan milik PT hadji Kalla yang terbengkalai di beberapa tempat. Sehingga sampai sekarang membangun sebuah kawasan perumahan yang berlokasi di antang bukit baruga yang memakan lahan seluas 300 Ha. Sukses membangun dan memasarkan ruko di Jl HOS Cokroaminoto PT bumi sarana indah sebagai cikal bakal PT Baruga Asrinusa Development beralih ke daerah Panakkukang diberi nama griya panakkukang indah atau GPI. Arah bangunan berikutnya adalah mengarah lahan tidur milik PT hadji Kalla di kawasan panaikang dengan lahan seluas kurang lebih 2,5 hektar tersebut perumahan panaikang indah di bangun. Setelah sukses dengan dua perumahan skala kecil menengah itu,PT Baruga Asrinusa Development kemudian memulai sebuah langkah besar dengan menggarap kawasan bukit baruga didaerah antang. Sedikit demi sedikit kawasan berbukit yang dulunya mirip hutan timba disulap menjadi sebuah kawasan perumahan yang asri dan teduh.

Awal pertama dibangun di kawasan seluas kurang lebih 5 Ha,hingga sekarang PT Baruga Asrinusa Development telah berhasil mengembangkan kawasan perumahan bukit baruga dengan total luas 30Ha. PT Baruga Asrinusa Development sekeping t juga mengemban amanah pemerintah dalam menyediakan hunian sederhana sesuai dengan perbandingan 1:3:6 di wilayah

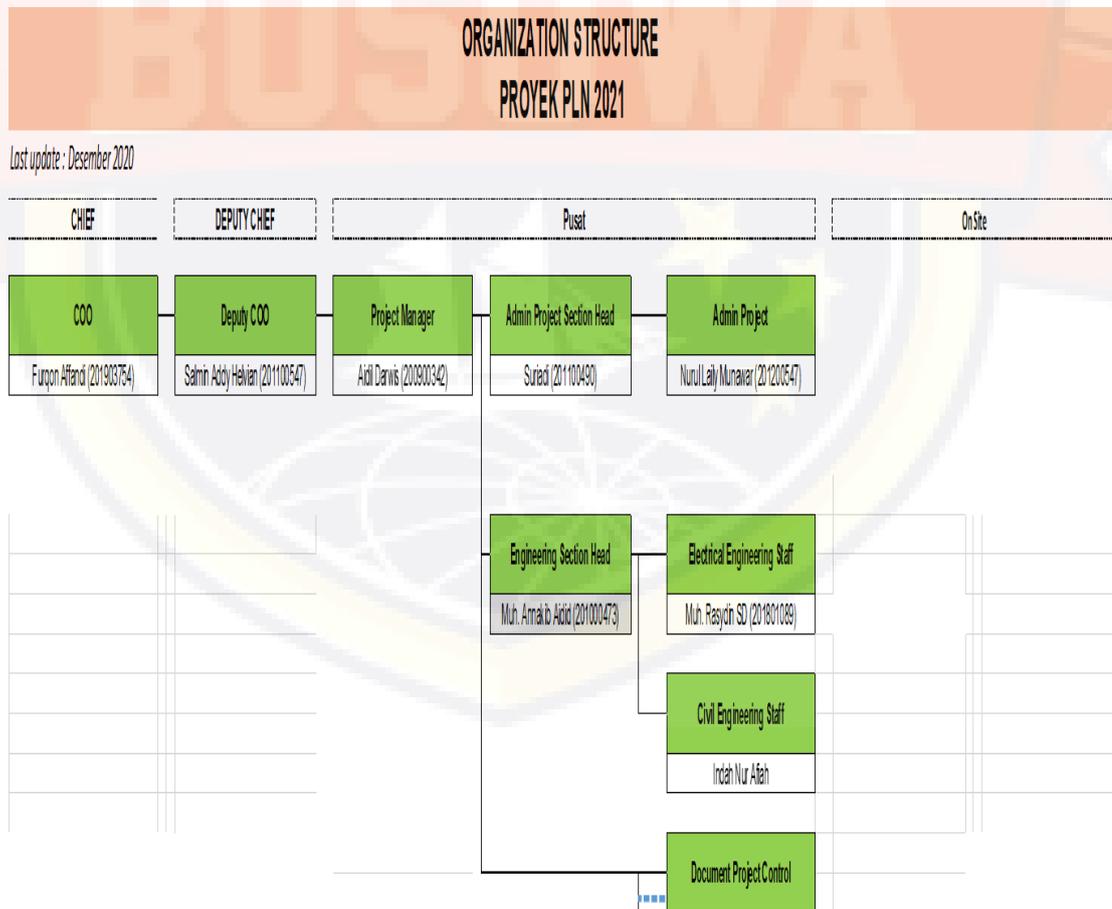
Manggala kabupaten maros dengan nama kawasan dukuh Manggala. Ada salah satu paling terasa jika kita memasuki kawasan bukit baruga yaitu lingkungan yang hijau dan sejuk. Sejak awal bukit baruga memang sudah didesain sebagai kawasan yang ramah lingkungan. Sebisa mungkin kawasan tidak sampai menebang pohon yang sudah lebih dulu tumbuh di kawasan tersebut.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Berikut merupakan struktur organisasi dari PT.cendana indopearls cabang nusa tenggara timur:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi

PT BARUGA ASRINUSA DEVELOPMENT MAKASSAR



1	Proyek TL 275 kV Wotu	Site Manager Vacant	Warehouse Leo
2	Proyek GI 150 kV Otam	Site Manager Vacant	Security Ruhis Mokodompit
3	Proyek GI 150 kV Paniki	Site Manager Vacant	Security Jefri Tanmingi
4	Proyek GI 150 kV Botupingge		
5	Proyek GI 150 kV Molibagu	Site Manager Jusman (201200658)	
6	Proyek GI 150 kV Belopa	Site Manager Reza Mandala Putra (201801090)	Pelaksana Sipil/Elmek Muh. Rasydin SD (201801089)
			Security Saparuddin Husain Saparuddin
7	Proyek GI 150 kV Raha	Site Manager Vacant	Surveyor / Pengawas
			Warehouse
			HSE
8	Proyek TL 150 kV Kendari	Site Manager Adriansyah (201700935)	Pelaksana Sipil / HSE Randy Yasir Fachrisar Ramadhan
			Surveyor Dede Syaifuddin
			Admin Project Andi Bambang Hemansyah
			Pelaksana Erection/Stringing Agus Setiawan
			Security Sadri Sofyan Budianto

Adapun untuk pembagian tugas kerja secara umum dapat dijelaskan berikut:

1) Kantor Pusat

menandakan lokasi fungsi terpenting dari suatu organisasi yang dipimpin.

Kantor pusat perusahaan adalah entitas di atas sebuah perusahaan yang memiliki tugas penuh dalam mengelola seluruh aktivitas bisnis.

2) *Deputi Chief*

Menjamin terlaksananya operasional peran delivery channel untuk personal customer dan cluster 4. Serta peran pengelolaan jaringan akses di KANDATEL serta KANCATEL melalui pengelolaan fungsi-fungsi Fixed Phone sales, Data & VAS sales, customer care, network maintenance, business performance, dan genral support sehingga mencapai target bisnis yang telah ditetapkan guna mempertahankan/meningkatkan sustainable growth dan keunggulan kompetitif perusahaan.

3) *On Site*

Site engineer adalah pembantu tugas Project Manager (manager proyek) yang bertanggungjawab dalam perencanaan teknis dan material konstruksi, termasuk menyediakan seluruh shop drawing, membuat perhitungan konstruksi yang diperlukan, dan menentukan spesifikasi data teknis bahan dan volume pekerjaan konstruksi.

4) *Deputy Co*

Tugas utama dari COO adalah menerjemahkan target dan juga tujuan dari CEO, yang biasanya akan dituangkan dalam business plan atau rencana bisnis. Sebagai ketua harian, COO juga bertugas dalam mengatur target pertumbuhan harian, guna memenuhi target profit dengan performa yang ideal.

5) *Project manager*

Project Manager adalah seseorang yang mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tercapainya tujuan dan sasaran proyek dengan memimpin, merencanakan, mengkoordinasi, dan mengendalikan sumber daya yang ada.

6) *Admin project seaction head*

seseorang yang memiliki tugas untuk mengelola semua kegiatan administrasi yang ada didalam sebuah perusahaan dan memastikan setiap kegiatan tersebut dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan. Administration Head juga diartikan sebagai kepala bagian administrasi.

1. Bertanggung jawab untuk mengelola semua kegiatan administrasi cabang
2. Mengontrol semua kegiatan yang bersifat administrasi, termasuk diantaranya adalah Finance, BPKB, Insurance, dan administrasi ketenagakerjaan/HRD

3. Mengelola dan memelihara aset berupa fisik dan aset keuangan
4. Melakukan verifikasi dokumen yang ada kaitannya dengan administrasi keuangan
5. Membuat planning dan budget sesuai dengan estimasi penjualan
6. Meyakinkan seluruh administrasi keuangan dari internal maupun eksternal yang ada di cabang sesuai dengan SOP dan regulasi yang berlaku di perusahaan
7. Meyakinkan pekerjaan kasir dan A/R sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya
8. Melaporkan hasil kegiatan dan operasional kepada departemen secara berkala

7) *Admin project*

Sebuah proyek konstruksi akan berjalan dengan baik jika didukung oleh seorang administrasi dan keuangan proyek dengan berbagai macam tugasnya. Peran administrasi proyek dimulai dari masa persiapan pelaksanaan pembangunan sampai dengan pemeliharaan dan penutupan kontrak kerja. Tugas administrasi dan keuangan proyek bangunan adalah sebagai berikut :

- Melakukan seleksi atau perekrutan pekerja diproyek untuk pegawai bulanan sampai dengan pekerja harian dengan spesialisasi keahlian masing-masing sesuai posisi organisasi proyek yang dibutuhkan.
- Pembuatan laporan keuangan atau laporan kas bank proyek, laporan pergudangan, laporan bobot prestasi proyek, daftar hutang dan lain-lain.
- Membuat dan melakukan verifikasi bukti-bukti pekerjaan yang akan dibayar oleh owner sebagai pemilik proyek.

- Melayani tamu – tamu intern perusahaan maupun ekstern dan melakukan tugas umum. Mengisi data-data kepegawaian, pelaksanaan, asuransi tenaga kerja, menyimpan data-data kepegawaian karyawan dan pembayaran gaji serta tunjangan karyawan.
- Membuat laporan akuntansi proyek dan menyelesaikan perpajakan serta retribusi.
- Mengurus tagihan kepada pemilik proyek atau jika kontraktor nasional dengan banyak proyek maka bertugas juga membuat laporan ke kantor pusat serta menyiapkan dokumen untuk permintaan dana ke bagian keuangan pusat.
- Membantu project manager terutama dalam hal keuangan dan sumber daya manusia sehingga kegiatan pelaksanaan proyek dapat berjalan dengan baik.
- Membuat laporan ke pemerintah daerah setempat, lurah atau kepolisian mengenai keberadaan proyek dan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan pembangunan.
- Mencatat aktiva proyek meliputi inventaris, kendaraan dinas, alat-alat proyek dan sejenisnya.
- Menerima dan memproses tagihan dari sub kontraktor jika proyek yang dikerjakan berskala besar sehingga melakukan pemborongan kembali kepada kontraktor spesialis sesuai dengan item pekerjaan yang dikerjakan.
- Memelihara bukti-bukti kerja sub bagian administrasi proyek serta data-data proyek

8) *Engineering section head*

Tanggung jawab dan tugas Engineering Manager jelas akan bertambah, tapi ada alasan jelas di balik semua ini. Seorang manajer tentu tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya sendiri. Ia harus mampu mengelola anggota timnya demi mencapai tujuan bersama:

- menjabarkan proyek menjadi sebuah timeline rinci
- siapkan tim, material, dan tools yang diperlukan
- berkomunikasi dengan *project manager*, desainer, *engineer*, dan lainnya
- memastikan berjalannya sesuai rencana dan anggaran
- membuat laporan kemajuan proyek
- memastikan proyek dilakukan sesuai SOP perusahaan dan undang-undang
- melakukan inspeksi lokasi/supervisi
- mengawasi penerapan protokol keselamatan
- menyatukan perubahan desain dan pertimbangan bagi proyek

9) *Electrical engineering staff*

Teknisi listrik merupakan orang yang bertanggung jawab pada urusan kelistrikan di suatu perusahaan. Teknisi listrik diwajibkan memiliki kemampuan dalam memperbaiki masalah kelistrikan dari mesin produksi atau peralatan lainnya yang ada demi kelancaran operasional perusahaan. Kegiatan pemeriksaan dan pemeliharaan secara berkala baik menyangkut instalasi listrik gedung perkantoran maupun pada seluruh peralatan produksi di suatu perusahaan pemeliharaan menjadi kegiatan rutin yang harus dilakukan. Selain itu, teknisi

listrik diharapkan dapat membuat perencanaan dalam penggunaan listrik. Untuk itu seorang teknisi listrik harus punya bekal yang cukup dalam hal perkabelan, pengoperasian mesin diesel, serta instalasi dan panel listrik.

10) Civil engineering staff

- Menganalisa perencanaan dan pengendalian anggaran.
- Membuat BQ, memperkirakan analisa harga satuan baik pekerjaan struktur bangunan
- Membuat dan memahami gambar kerja
- Membuat laporan (progres pekerjaan).
- Mampu menjadi pelaksana sipil/ baja

11) Document project control

Kontrol Proyek bertujuan untuk memberikan status informasi suatu proyek secara rutin sehingga setiap orang dapat melakukan tindakan saat tren proyek menunjukkan hal yang negative.

12) Site manager

Site Manager adalah pembantu Project Manager dalam memeriksa secara rinci pekerjaan di lapangan dan mengeluarkan instruksi di lapangan kepada subkontraktor sesuai dengan rencana kerja dan mutu yang telah disetujui.

1. Merencanakan “Time Schedule” pelaksanaan proyek sesuai dengan kewajiban dari perusahaan terhadap pemilik proyek atau kepentingan perusahaan sendiri.
2. Merencanakan pemakaian bahan dan alat dan pekerjaan instalasi untuk setiap proyek yang ditangani sesuai dengan volume dan waktu penggunaannya.

13) Warehouse

Bertanggung jawab atas keluar masuknya barang di gudang, berikut beberapa tugas admin gudang yang harus kamu ketahui:

1. Mencatat barang yang masuk
2. Mengklasifikasikan barang yang masuk dengan sesuai
3. Membandingkan data dengan jumlah stok barang yang tersedia
4. Mengecek stok barang di gudang

14) security

Mengadakan pengaturan dengan maksud menegakkan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerjanya khususnya yang menyangkut keamanan dan ketertiban atau tugas-tugas lain yang di berikan oleh pimpinan seperti:

1. Pengaturan keluar masuk karyawan, suplayer dan kontraktor
2. Pengaturan tanda pengenalan
3. Pengaturan terima tamu
4. Pengaturan lalu lintas di dalam area perusahaan
5. Pengaturan parkir kendaraan.
6. Dll sesuai PKB dan aturan perusahaan.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berarti untuk disajikan dalam penelitian guna buat menggambarkan kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi ekstra buat menguasai hasil-hasil penelitian. Ada pula yang jadi responden pada penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development Makassar, dan dimana karyawan yang bekerja sebanyak 90 orang karyawan, sehingga jumlah responden ditetapkan sebanyak 48 orang dikarenakan peneliti mengambil 10% dari jumlah populasi karyawan yang ada pada PT. Baruga Asrinusa Development Makassar, dan kemudian riset ini tingkat pendidikan terakhir, jenis kelamin, usia, lama bekerja. Responden pada penelitian ini bisa dijabarkan:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diuraikan pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.2
KARAKETRISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN

No	Jenis kelamin	Responden	
		Orang	Presentase %
1	Laki-Laki	25	52%
2	Perempuan	23	48%
Jumlah		48	100%

Sumber: diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan uraian pada tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu 27 orang ataupun 52% diiringi oleh responden perempuan sebanyak 23 orang ataupun 47%, sehingga bisa disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development Makassar di dominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 25 orang.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang di uraikan berdasarakan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.3

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Usia	Responden	
		Orang	Presentase %
1	17-25 Tahun	27	56%
2	26-40 Tahun	12	25%
3	50 tahun	9	18%
	Jumlah	48	100%

Sumber: Diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas yaitu responden yang di uraikan berdasarkan usia, dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden yang berada pada usia 17-25 tahun sejumlah 27 orang ataupun 56% , umur 26-40 tahun sejumlah 12 orang ataupun 25% dan umur 50 tahun sejumlah 9 orang ataupun 18% . sehingga bisa disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT.Baruga Asrinusa Development Makassar di dominasi oleh karyawan yang berusia 17-25 tahun sebanyak 27 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden yang di uraikan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
PENDIDIKAN TERAKHIR

No	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Orang	Peresentase %
1	SMA/SMK	19	39%
2	DIII	11	22%
3	Sarjana S1	16	33%
4	Sarjana S2	2	4%
Jumlah		48	100%

Sumber: Diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.4 di atas yaitu responden berdasarkan pendidikan terakhir, bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA/SMK Sebanyak 19 orang ataupun 39%, DIII 11 orang ataupun 22%, kemudian sarjana S1 16 orang ataupun 33%, Dan Sarjana S2 2 orang ataupun 4%, Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development Makassar di dominasi oleh SMA/SMK sebanyak 19 orang.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden yang di uraikan berdasarkan lama bekerja dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.5
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
LAMA BEKERJA

No	Lama bekerja	Responden	
		Orang	Presentase %
1	1-3 Tahun	17	35%
2	4-6 Tahun	18	37%
3	7-9 Tahun	10	20%
4	10-15 Tahun	3	6,3%
Jumlah		48	100%

Sumber: Diolah menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan pada tabel 4.5 karakteristik responden berdasarakan lama bekerja responden dalam penelitian ini yang lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 17 orang ataupun 35%, serta lama bekerja 4-6 tahun sebanyak 18 orang ataupun 37%, serta 7-9 tahun sebanyak 10 orang ataupun 20%, dan 10-15 tahun sebanyak 3 orang ataupun 6,3%, maka dapat disimpulkan rata-rata lama bekerja karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development Makassar di dominasi oleh 4-6 tahu lama bekerja dengan jumlah sebanyak 18 orang.

4.2.2 Tangapan Responden

1. Tangapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Berikut merupakan hasil tanggapan dari responden untuk variabel Kompensasi Finansial (X1).

Tabel 4.6
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG
VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL (X1)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	32	16	-	-	-	48
2	X1. P2	33	15	-	-	-	48
3	X1. P3	31	17	-	-	-	48
4	X1. P4	32	16	-	-	-	48
5	X1. P5	30	18	-	-	-	48
Jumlah		158	82	-	-	-	240

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan berikut:

1. Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.
2. Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.

3. Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.
4. Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.
5. Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.

Diketahui hasil tanggapan variabel kompensasi finansial X_1 menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 158 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk skor 82 setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X_1 didominasi sangat setuju dimana nilainya 158.

2. Tanggapan Dari Responden Untuk Variable X_2 Kompensasi Non Finansial:

TABEL 4.7
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG VARIABEL
KOMPENSASI NON FINANSIAL X_2

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	30	18	-	-	-	48
2	X2. P2	15	33	-	-	-	48
3	X2. P3	17	31	-	-	-	48
4	X2. P4	16	32	-	-	-	48
5	X2. P5	15	33	-	-	-	48

6	X2. P6	19	29	-	-	-	48
Jumlah		112	17	-	-	-	288
		6					

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 6 bentuk pernyataan berikut:

1. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya
2. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.
3. Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.
4. Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.
5. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.
6. Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.

Diketahui hasil tanggapan variabel kompensasi non finansial X_2 menyatakan hampir semua menjawab setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 112 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk skor 176 setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa responden responden menjawab setuju dimana nilainya 176 maka tanggapan responden di dominasi setuju.

3. Tanggapan Dari Responden Untuk Variable Y Kinerja Karyawan:

Tabel 4.8

**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL KINERJA KARYAWAN Y**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y1. P1	33	15	-	-	-	48
2	Y2. P2	32	16	-	-	-	48
3	Y3. P3	26	22	-	-	-	48
4	Y4. P4	28	20	-	-	-	48
5	Y5.P5	28	20	-	-	-	48
Jumlah		147	93	-	-	-	240

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Sesuai dengan hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan berikut:

1. Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.
2. Saya merasa melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan.
3. Saya selalu mengikuti agenda atau jadwal kerja.
4. Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.
5. Saya merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan.

Diketahui hasil tanggapan variabel kinerja karyawan menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana masing-masing skor totalnya ada 147 yang menjawab sangat setuju, sementara untuk skor 93 setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa responden semua menjawab sangat setuju karena nilai dari sangat setuju lebih mendominasi yang skornya 147.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

1) Uji validitas

a. Uji validitas Kompensasi Finansial X₁

Tabel 4.9
UJI VALIDITAS KOMPENSASI FINANSIAL X₁

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa kuesioner kompensasi finansial (X₁) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuesioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel kompensasi finansial.

b. Uji validitas Kompensasi Non Finansial X2

Tabel 4.10
UJI VALIDITAS KOMPENSASI NON FINANSIAL

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid

umber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa kuesioner Kompensasi Non Finansial (X2) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuesioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel Kompensasi Non Finansial.

c. Uji validitas Kinerja karyawan Y

Tabel 4.10
UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan

pernyataan dalam kuesioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel kinerja karyawan.

2) Uji Realiabilitas Cronbach Alpa

Reliabilitas merupakan nilai indeks yang menjadi bukti konsistensi instrument untuk mengetahui kejadian atau gejala yang sejenis. Nilai reliabilitas dinyatakan tinggi apabila instrument yang dipakai stabil nilainya. Pengujian ini dilakukan menggunakan *Alpha Cronbach*, hal ini dikarenakan jenis datanya adalah likert (Sujarweni 2015).

Sebuah kuesioner dikatakan reliabel jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan besarannya signifikansi yaitu 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak dapat diketahui dengan kriteria berikut:

- 1) $< 0,6$ reliabilitasnya lemah
- 2) $0,6 - 0,79$ reliabilitas sudah bisa diterima
- 3) $> 0,8$ reliabilitasnya baik

Tabel 4.11
HASIL UJI RELIABILITAS
RELIABILITY STATISTIC

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	16

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kinerja karyawan mempunyai nilai Koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,932$ yang dinyatakan reliabelitasnya sangat baik.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan membuktikan bagaimana kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Berikut merupakan tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4.12
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,974	1,769		,551	,585
	Kompensasi Finansial (X1)	,773	,080	,771	9,683	,000
	Kompensasi Non Finansial (X2)	,155	,062	,198	2,493	,016

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berikut persamaan regresinya sebagai interpretasi dari tabel 4.11:

$$Y = 0,974 + (0,773)X1 + (0,155)X2$$

Selanjutnya, berikut penjabaran dari persamaan diatas:

(a) = 0,658 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial variabel (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan.

b1 = Nilai koefisien regresi dari variabel rekrutmen adalah 0,773, menunjukan bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kompensasi finansial maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,773 dengan asumsi bahwa variabel lainya tidak di teliti dalam penelitian ini.

b₂ = Nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi non finansial adalah 0,155 ,menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kompensasi non finansial maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,155 dengan asumsi bahwa variabel lainya tidak di teliti dalam penelitian ini.

Dari hasil persamaan regresi yang telah dikemukakan, pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompensasi finansial sebesar 0,773 dan kompensasi non finansial 0,155 yang nilainya paling rendah. Sementara untuk Nilai tersebut membuktikan bahwa variabel kompensasi finansial pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Kemudian dari hasil koefisien korelasi antara variabel (kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kinerja karyawan) diketahui nilai koefisien determinasinya berikut:

Tabel 4.13
KOEFISIEN DETERMINASI
MODEL SUMMARY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,786	,776	,902

- a. Predictors: (Constant), X1,X2
- b. Dependent Variable : Y

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Dari hasil analisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) 0,776. Hal ini berarti keseluruhan variabel bebas mempunyai hubungan secara bersama-sama sebesar 77% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 23% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.4 Pembuktian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Adapun untuk kriteria pengujiannya meliputi:

- 1) Jika nilai T hitung $>$ T tabel, artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
- 2) Jika nilai T hitung $>$ T tabel, maknanya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu.

Penjelasan:

Rumus = **T tabel = $t(\alpha/2); n-k -1 = t(0,025 : 45) = 2,014$**

a = Tingkat Kepercayaan;

k = Banyaknya Variabel

n = Banyaknya Sampel;

Tabel 4.14
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,974	1,769		,551	,585
	Kompensasi Finansial (X1)	,773	,080	,771	9,683	,000
	Kompensasi Non Finansial (X2)	,155	,062	,198	2,493	,016

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya:

1. Dari hasil analisis data pada variabel kompensasi finansial X1

Diketahui nilai signifikansi untuk variabel kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,683 > t$ tabel $2,014$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 Diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Selanjutnya hasil analisis data pada variabel kompensasi non finansial;

Diketahui nilai signifikansi untuk variabel kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,016 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,493 > 2,014$ sehingga disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu juga bisa

dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, dan berikut merupakan bentuk hipotesisnya:

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen;

Ho : Tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen;

Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diketahui ada pengaruh X terhadap Y secara simultan;
- 2) Jika besarnya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan.

Penjelasan:

$$\text{Rumus } F \text{ tabel} = F (k:n - k) = F (2: 46) = 3,23$$

k = Banyaknya variabel independen;

n = Banyaknya sampel

Tabel 4.15

HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,186	2	67,093	82,432	,000 ^b
	Residual	36,626	45	,814		
	Total	170,813	47			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL X2, KOMPENSASI FINANSIAL X1						

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan pengujian di atas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai sig 0,000^b <0.05 dan nilai f hitung 82,432 > f tabel 3,23 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1, X2 secara simultan terhadap Y.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian program SPSS versi 25. diketahui secara parsial dari kedua variabel yang penulis teliti (kompensasi finansial, kompensasi non finansial) terdapat dua variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diketahui berdasarkan analisis uji t berikut:

1) Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Nilai t hitung dalam variabel kompensasi Finansial (X1) t hitung (9,683) lebih besar dibanding t tabel (2,014) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H1 diterima. Kesimpulannya variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuesioner yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner yang berjalan secara maksimal semua responden menjawab dengan sangat baik berikut pernyataan kuesioner:

1. Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan: perusahaan dalam memberikan gaji kepada karyawan sudah sangat baik sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

2. Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima: semangat karyawan dalam bekerja suda sangat baik karena gaji yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaanya.
3. Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja: bonus-bonus yang diberikan kepada karyawan suda sangat baik sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.
4. Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan: perusahaan dalam memberikan bonus kepada karyawan suda sangat adil.
5. Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan: tunjangan yang di berikan oleh perusahaan suda sesuai dengan peranan/posisi karyawan tersebut.

2) Variabel kompensasi Non Finansial (X2)

Nilai t hitung dalam variabel penempatan karyawan t hitung (2,493) lebih besar dibanding t tabel (2,014) dengan tingkat signifikan 0,016 sehingga H2 diterima. kesimpulannya kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kusioner variabel kompensasi non finansial yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner mayoritas responden menjawab dengan baik dengan alasan kusioner sebagai berikut:

1. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan

untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya: perusahaan suda sangat mempercayakan tugas dan tanggungjawabnya kepada karyawan.

2. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya: perusahaan suda sangat mempercayakan tugas pekerjaan kepada karyawan secara sepenuhnya sesuai dengan keahliannya.
3. Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja: perusahaan suda baik dalam memberikan lingkungan kerja kepada karyawan agar karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaanya.
4. Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif: perusahaan tersebut suda baik dalam memberikan fasilitas kepada karyawan agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja.
5. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi: perusahaan suda sangat baik dalam memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.
6. Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah: perusahaan suda sangat baik dalam memberikan waktu luang kepada karyawan yang ingin melakukan ibadah.

3) Variabel Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Seperti pada tabel 4.14 secara simultan kedua variabel yang penulis teliti (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil Analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah nilai F sebesar 82,432 sedangkan nilai f tabel dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah 3,23. Karena Signifikansi. F hitung (82,432) > f tabel (3,23) maka variabel (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) . Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kusioner variabel kinerja karyawan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner mayoritas responden menjawab dengan baik dengan alasan kusioner sebagai berikut:

1. Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan:karyawan sudah mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang di berikan.
2. Saya merasa melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan: karyawan sudah memberikan hasil yang sangat kreatif dalam mengerjakan tugasnya.
3. Saya selalu mengikuti agenda atau jadwal kerja: karyawan selalu mengikuti agenda yang diselenggarakan oleh perusahaan tersebut .
4. Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas: karyawan sudah sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu sesuai dengan waktu yang di tentukan perusahaan.

5. Saya merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan:
karyawan sudah baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh
pimpinan perusahaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini yaitu “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. metode penelitian yang digunakan yaitu mix method (gabungan kualitatif dan kuantitatif) dalam analisis data Data Primer dan Data Sekunder. Dengan mengadakan wawancara narasumber dan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Baruga Asrinusa Development Makassar yang menjadi responden, menggunakan sample Random mendapatkan 48 sampel. Hasil keseluruhan penelitian yang di Bahas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji t, Dari kedua variabel (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terdapat dua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil pernyataan kusioner yang di sebarakan oleh peneliti pada PT. Baruga Asrinusa Development Makassar.
2. Berdasarkan uji f, bahwa variabel (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development Makassar.

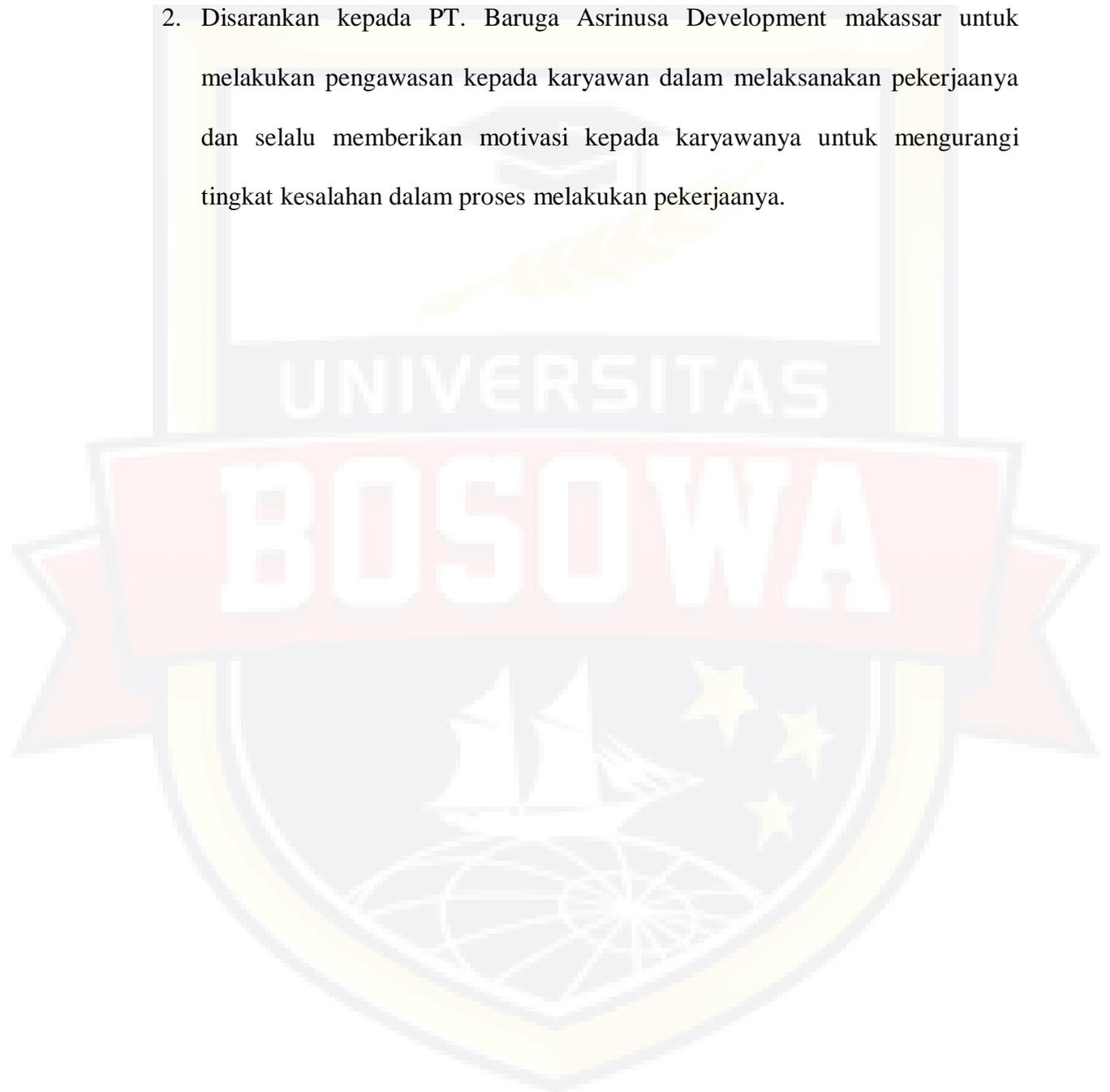
5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi pihak perusahaan terkait sebagai berikut:

1. Dalam rangka mempertahankan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhada kinerja karyawan , maka perusahaan harus terus melakukan

edukasi tentang dalam memberikan kompensasi dan selalu memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.

2. Disarankan kepada PT. Baruga Asrinusa Development makassar untuk melakukan pengawasan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam proses melakukan pekerjaannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018) . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing
- Amran, A., & Rohendi, A. (2017). Telah hubungan kepuasan kerja dan komitmen Organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal Ecodemica*, 36-45.
- Andriyansyah. (2015). *Manajemen Transparansi dalam Kajian dan Teori*.
- Fakultas Ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Prof Dr. Moestopo Beragama : Jakarta Pusat
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Elmi, F . (2018). Telisik *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta :MitraWacana Media
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung : Alfabeta
- Ganyang,Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor : IN MEDIA
- Ginting, Desmon. 2016 . *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas*, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Revisi Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibun,Melayu S.P.2019. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* Jakarta : Bumi Aksara
- Kadarisman, M,. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

Mary Panker Foller yang dikutip Handoko (2015) *mengalisis kinerja sumber daya manusia sebagai pemimpin atasan*. *Jurnal Sains dan Manajemen*

Musyafi' , dkk. (2016). *Pengaruh Kompensasi finansial dan non finansial Terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Area pelayanan dan jaringan (APJ) Malang)*. *Jurnal Administrasi bisnis* 39(2):149-157

Septawan dkk. 2014 . *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . BPFE,Pers . Yogyakarta

Subandi, *Ekonomi Pembangunan, Bnadung* : ALFABETA, 2016. Cetakan Ke-4

Sugiono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta. CV

Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,CV.

Sugiono. 2018 . *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.

Sugiono , 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta

Supomo, Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa umum)*. Bandung : Yrama Widya.

Sutrisno, dkk (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di kantor satuan polisi paming praja kota semarang* . *Journal Of Management*, 2(2), hal 1-11

L

A

M

P

I

R

A

N



KEUSIONER PENELITIAN

Lampiran : 1(Satu) Set Kuesioner

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada :

Yth, Bapak/Ibu PT. Baruga Asrinusa Development Makassar.

Saya Iin Rizki Lambelu 4518012169 mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bosowa Makassar sedang melakukan penelitian dengan judul“ **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Baruga Asrinusa Development Makassar**”. Kuesioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Saya ucapkan terimakasih atas kesedian Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hormat Saya,

Penulis

Iin Rizki Lambelu

1. PENTUJUK PENGISIAN

- a. Bacalah setiap pertanyaan dengan saksama.
- b. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Bapak/Ibu.
- c. Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar
- d. Keterangan :

Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak setuju	1

2. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama Responden :
- b. Jenis Kelamin :
 Laki-Laki Perempuan
- c. Pendidikan Terakhir
 SMA/SMK DIII Sarjana S1 S2
- d. Lama Bekerja
 1-3 Thn 4-6 Thn 7-9Thn 10-15 Thn
- e. Usia
 17-25 Thn 26-40 Thn 50 Thn

KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL (X1)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.					
2	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					
3	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
4	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.					
5	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.					

KUESIONER KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya					
2	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.					
3	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.					
4	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.					
5	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.					
6	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.					

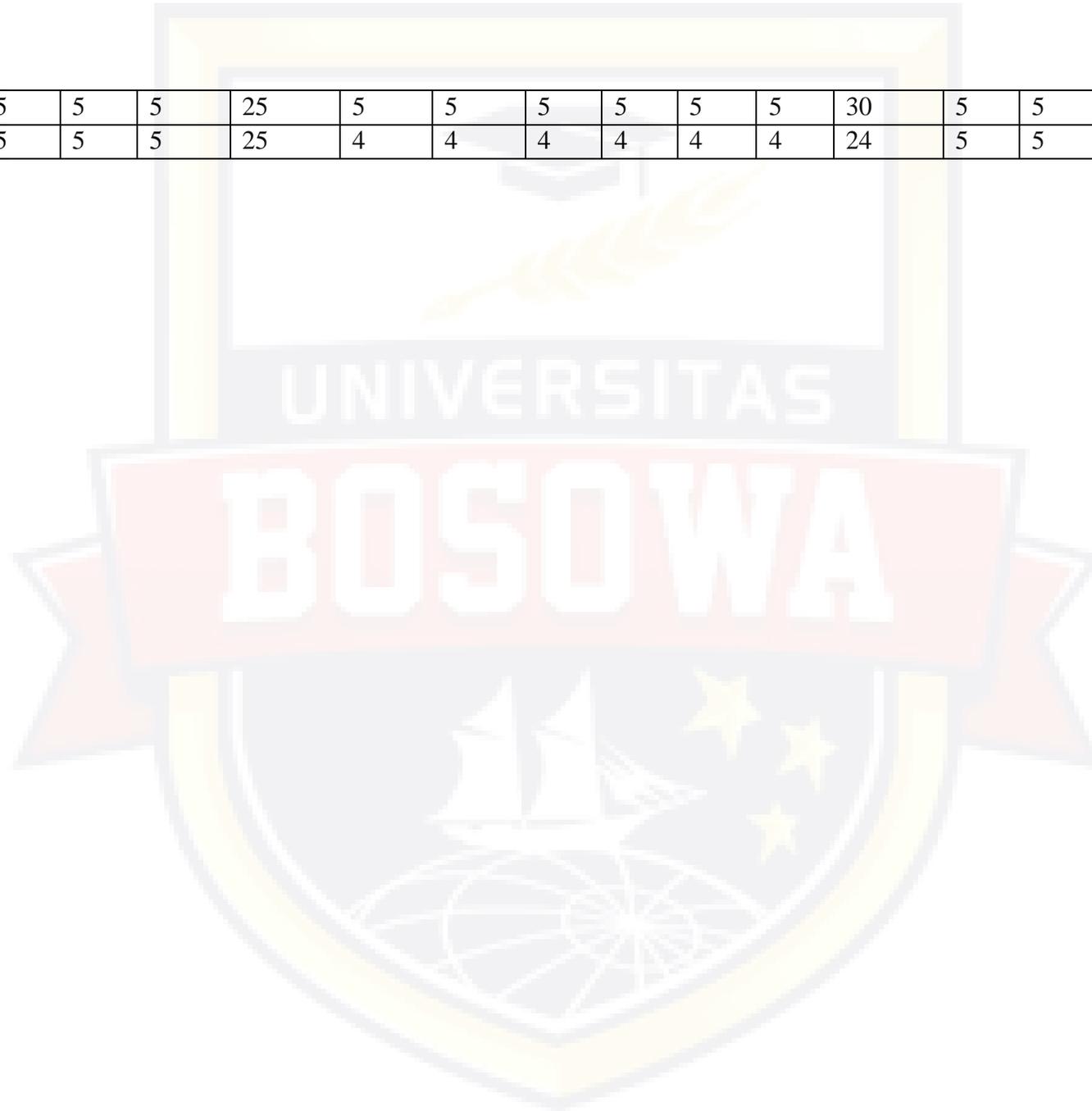
KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.					
2	Saya merasa melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan.					
3	Saya selalu mengikuti agenda atau jadwal kerja.					
4	Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					
5	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan.					

KOMPENSASI FINANSIAL X1					TOTAL X1	KOMPENSASI NONFINANSIAL X2						TOTAL X2	KINERJA KARAYAWAN Y					TOTAL Y
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	5	23
5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22

4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	21
4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	5	27	5	5	4	5	4	23
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	5	24
4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	23

5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25



Nama					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sartika	1	2,1	2,1	2,1
	Jefri	1	2,1	2,1	4,2
	Jusman	1	2,1	2,1	6,3
	Kifli s	1	2,1	2,1	8,3
	Muh.akbar syam	1	2,1	2,1	10,4
	Indah sari s	1	2,1	2,1	12,5
	Melsi jaya	1	2,1	2,1	14,6
	M yasir	1	2,1	2,1	16,7
	Suriadi	1	2,1	2,1	18,8
	Lince m	1	2,1	2,1	20,8
	Nunung	1	2,1	2,1	22,9
	Kurniawati	1	2,1	2,1	25,0
	Jefri	1	2,1	2,1	27,1
	Fani t	1	2,1	2,1	29,2
	Figiaro	1	2,1	2,1	31,3
	I kadek M	1	2,1	2,1	33,3
	Adil M	1	2,1	2,1	35,4
	Asyah tri fitriyani s	1	2,1	2,1	37,5
	Kurniati	1	2,1	2,1	39,6
	Agus	1	2,1	2,1	41,7
	Aidil D	1	2,1	2,1	43,8
	Alfiansyah	1	2,1	2,1	45,8
	Asep	1	2,1	2,1	47,9
	A.ardi	1	2,1	2,1	50,0
	Brigida	1	2,1	2,1	52,1
	Faisal P	1	2,1	2,1	54,2
	Rafiqah hanafi	1	2,1	2,1	56,3
	Ardhana koswari,SE	1	2,1	2,1	58,3
	Muh ramli	1	2,1	2,1	60,4
	St.amnah djalaluddin	1	2,1	2,1	62,5
Nur laily	1	2,1	2,1	64,6	
Muh alwi	1	2,1	2,1	66,7	
Selim	1	2,1	2,1	68,8	
Mukarramah amri	1	2,1	2,1	70,8	
Yusvika Ry	1	2,1	2,1	72,9	

Muthia misdrinaya	1	2,1	2,1	75,0
Nurhafsa	1	2,1	2,1	77,1
Reza mandala putra	1	2,1	2,1	79,2
Muh nurping	1	2,1	2,1	81,3
Santi	1	2,1	2,1	83,3
Awaluddin	1	2,1	2,1	85,4
Indah nur afiah	1	2,1	2,1	87,5
Muh hudhari amir	1	2,1	2,1	89,6
Multazam	1	2,1	2,1	91,7
Ayu wahyuni	1	2,1	2,1	93,8
Arya risnayanti	1	2,1	2,1	95,8
Alwi M friatna	1	2,1	2,1	97,9
Muh annakib aidid	1	2,1	2,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Gender					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	25	52,1	52,1	52,1
	PEREMPUAN	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 TAHUN	27	56,3	56,3	56,3
	26-40 TAHUN	12	25,0	25,0	81,3
	50 TAHUN	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

PendidikanTerakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	19	39,6	39,6	39,6
	DIII	11	22,9	22,9	62,5
	SARJANA S1	16	33,3	33,3	95,8
	SARJANA S2	2	4,2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

LamaBekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 TAHUN	17	35,4	35,4	35,4
	4-6 TAHUN	18	37,5	37,5	72,9
	7-9 TAHUN	10	20,8	20,8	93,8
	10-15 TAHUN	3	6,3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	33,3	33,3	33,3
	SS	32	66,7	66,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	31,3	31,3	31,3
	SS	33	68,8	68,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	35,4	35,4	35,4
	SS	31	64,6	64,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	33,3	33,3	33,3

	SS	32	66,7	66,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	37,5	37,5	37,5
	SS	30	62,5	62,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	37,5	37,5	37,5
	SS	30	62,5	62,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	68,8	68,8	68,8
	SS	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	64,6	64,6	64,6
	SS	17	35,4	35,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	66,7	66,7	66,7

	SS	16	33,3	33,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	68,8	68,8	68,8
	SS	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	60,4	60,4	60,4
	SS	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	31,3	31,3	31,3
	SS	33	68,8	68,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	33,3	33,3	33,3
	SS	32	66,7	66,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	45,8	45,8	45,8

	SS	26	54,2	54,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	41,7	41,7	41,7
	SS	28	58,3	58,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	41,7	41,7	41,7
	SS	28	58,3	58,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

BOSOWA



Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	KOMPENSASI FINANSIAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,667**	,400**	,250	,274	,650**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,087	,060	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	,667**	1	,722**	,477**	,406**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,004	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	,400**	,722**	1	,770**	,596**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	,250	,477**	,770**	1	,822**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,087	,001	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	,274	,406**	,596**	,822**	1	,783**
	Sig. (2-tailed)	,060	,004	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48
KOMPENSASI FINANSIAL X1	Pearson Correlation	,650**	,821**	,879**	,838**	,783**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	KOMPENSASI NON FINANSIAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,429**	,394**	,365*	,522**	,627**	,661**
	Sig. (2-tailed)		,002	,006	,011	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	,429**	1	,910**	,953**	,903**	,557**	,933**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	,394**	,910**	1	,862**	,816**	,559**	,892**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	,365*	,953**	,862**	1	,858**	,512**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	,522**	,903**	,816**	,858**	1	,649**	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.6	Pearson Correlation	,627**	,557**	,559**	,512**	,649**	1	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
KOMPENSASI NON FINANSIAL X2	Pearson Correlation	,661**	,933**	,892**	,893**	,933**	,772**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	KINERJA KARYAWAN Y
Y1	Pearson Correlation	1	,667**	,462**	,342*	,342*	,713**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,017	,017	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	,667**	1	,591**	,478**	,388**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,006	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	,462**	,591**	1	,580**	,495**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y4	Pearson Correlation	,342*	,478**	,580**	1	,743**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,017	,001	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	,342*	,388**	,495**	,743**	1	,767**
	Sig. (2-tailed)	,017	,006	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48
KINERJA KARYAWAN Y	Pearson Correlation	,713**	,797**	,806**	,812**	,767**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,932	16

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 ^a	,786	,776	,902
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL X2, KOMPENSASI FINANSIAL X1				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,186	2	67,093	82,432	,000 ^b
	Residual	36,626	45	,814		
	Total	170,813	47			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL X2, KOMPENSASI FINANSIAL X1						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,974	1,769		,551	,585
	KOMPENSASI FINANSIAL X1	,773	,080	,771	9,683	,000
	KOMPENSASI NON FINANSIAL X2	,155	,062	,198	2,493	,016
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y						