

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR TRAINING  
CENTER UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

Hijratul Siama

4513012162



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2017**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Training Center UIN Alauddin Makassar

Nama Mahasiswa : Hijratul Siama

Stambuk/Nim : 4513012162

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr.Hj.Herminawati A.,SE,M.M.**

**Dr.Muhlis Ruslan,SE,M.Si.**

**Mengetahui dan Mengesahkan :**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi**

**Ketua Program Studi**

**Universitas Bosowa**

**Manajemen**

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

**Indrayani Nur,S.Pd,SE,M.Si**

Tanggal Pengesahan : .....

## **SURAT PERNYATAAN KEORISINILAN**

Saya yang bertanda tanga dibawah ini:

Nama : Hijratul Siama

Nim : 4513012162

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri.

Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau berpendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Makassar, 17 July 2017

Penulis

## ABSTRAK

**HIJRATUL SIAMA**, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Training Center UIN Alauddin Makassar. Dibimbing oleh **Dr.Hj.Herminawati A.,SE,M.M** dan **Dr.Muhlis Ruslan,SE,M.Si**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan pada Training Center UIN Alauddin Makassar.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian.

Populasi dan Sampel pada penelitian ini adalah 32 orang karyawan Training Center UIN Alauddin Makassar dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu Uji F serempak, uji t (parsial), analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan analisis regresi linear berganda.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Training Center UIN Alauddin Makassar.

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi Finansial, Kompensasi NonFinansial**

## **ABSTRACT**

**HIJRATUL SIAMA.** *Effect of Compensation Against Employee Performance at Training Center UIN Alauddin Makassar. Supervised by Dr.Hj.Herminawati.A.,SE,M.M. and Dr.Muhlis Ruslan,SE,M.Si.*

*The study aims to determine how the influence of financial and non-financial to the performance of employees at Training Center UIN Alauddin Makassar area.*

*The research model used in this study that the method of observation, interviews, questionnaires, and literature study carried out systematically by objective research.*

*The population and samples in this study were 32 employees of Training Center UIN Alauddin Makassar using the method of saturated samples. The method of analysis used the F test ( in unision), the test T (Partial), analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ), and multiple linear regression analysis.*

*From the result showed that financial compensation has a positive and significant impact on the performance of employee while non-financial compensation have a positive effect and no significant effect on employee performance. It makes financial compensation is the most dominant variable affecting to performance of employee at Training Center UIN Alauddin Makassar.*

**Keyword : Performance of Employee, Compensation Financial, Compensation Nonfinancial.**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhana Wata'ala atas limpahan rahmat dan hidayahNYA sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan baik. Tidak lupa selalu doa dan sholawat tetap tercurah kepada Baginda Rasulullah Shollallahu 'alaihi Wassalam sebagai penyempurna akhlak umat manusia dan pembawa kabar bahagia bagi orang-orang yang beruntung.

Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi salah satu syarat akademik guna menyelesaikan program studi jurusan manajemen fakultas ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar. Adapun judul skripsi ini adalah :

### **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR TRAINING CENTER UIN ALAUDDIN MAKASSAR”**

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu saya, Haslindah Latief yang telah memberikan semangat, doa, bimbingan dan dukungan yang tak henti-hentinya, baik berupa moril maupun ril yang belum tentu penulis dapat membalasnya
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng. selaku rektor Universitas Bosowa Makassar
3. Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, SE, MSi, SH., MH selaku Dekan Universitas Bosowa

4. Ibu Indrayani Nur,S.Pd,SE,M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar
5. Ibu Dr.Hj.Herminawati.A.SE,M.M. selaku Pembimbing I
6. Bapak Dr.Muhlis Ruslan,SE,M.Si selaku Pembimbing II
7. Seluruh staff dosen dan pegawai fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang selama ini telah banyak mengarahkan, membimbing, mengasuh dan mendidik penulis sehingga studi dapat terselesaikan.
8. Karyawan/i Training Center UIN Alauddin Makassar yang banyak membantu penulis dalam proses penelitian
9. Seluruh teman-teman angkatan 2013 fakultas Ekonomi

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, masih terdapat banyak kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang penyusun miliki. Oleh karena itu, penyusun mengharap adanya masukan dan kritik yang bersifat membangun guna kesempurnaan akhir ini.

Semoga segala bentuk yang penyusun terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah dan semoga tugas akhir ini dinilai ibadah disisiNYA dan bermanfaat bagi siapa yang mrmbutuhkannya, khususnya pada lingkungan program studi manajemen Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, 17 Juli 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEORISINILAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2 Kompensasi .....	13

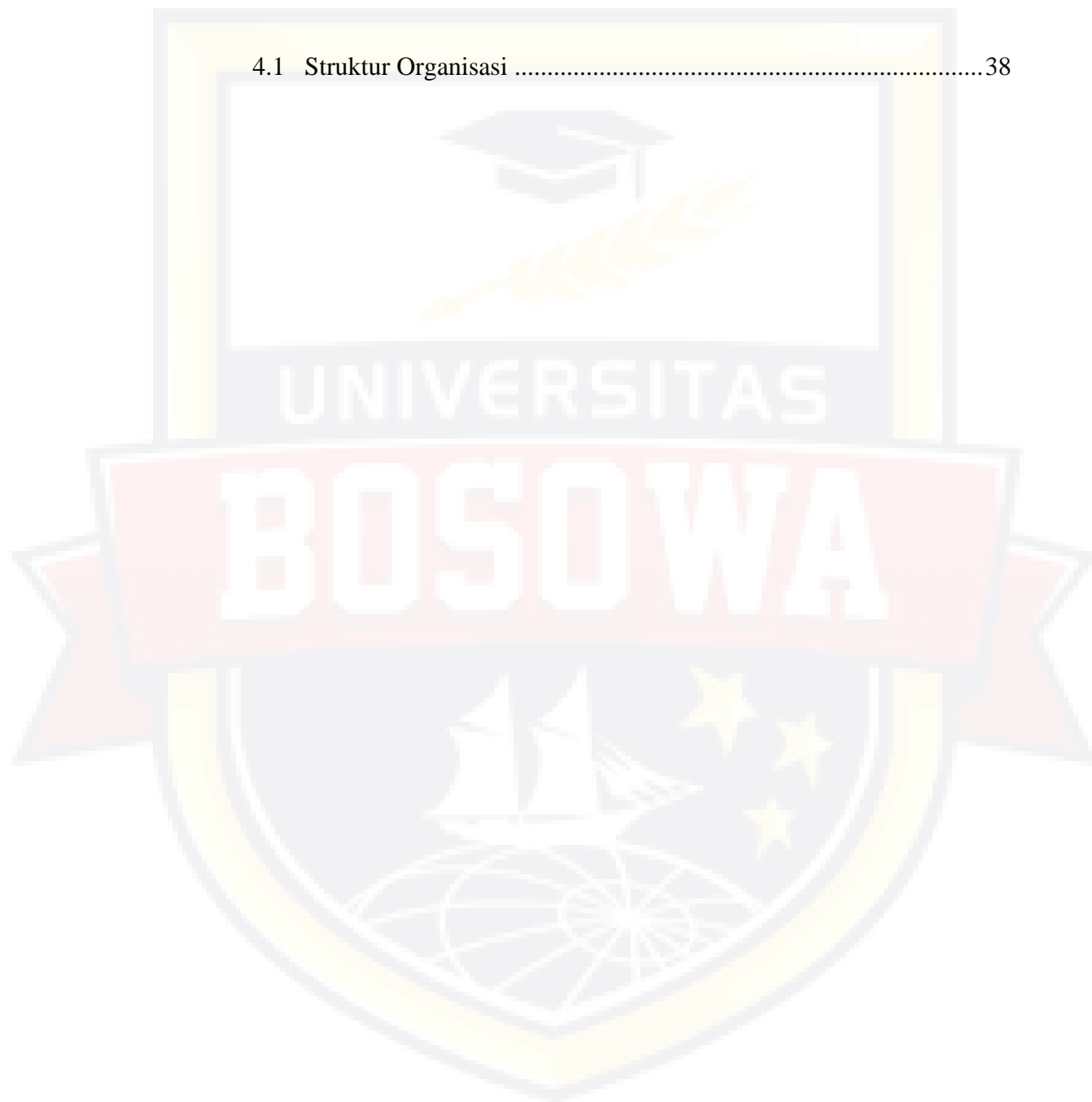


2.2.1 Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial.....	15
2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	17
2.3 Pengertian Kinerja .....	20
2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	25
2.5 Kerangka Pemikiran.....	26
2.6 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian.....	28
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.4 Metode Analisis .....	30
3.4.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif .....	30
3.4.2 Analisis Kuantitatif .....	30
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	35
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	37

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	38
4.2 Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden .....	41
4.2.1 Penentuan Range .....	46
4.2.2 Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ ) Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas .....	46
4.3 Data Tabulasi .....	49
4.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	49
4.5 Pembahasan .....	54
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>57</b>
5.1 Kesimpulan .....	57
5.2 Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir .....	28
4.1 Struktur Organisasi .....	38



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Area Departemen dan Pendidikan Formal Karyawan Training Center UIN Alauddin Makassar .....	5
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absen Training Center UIN Alauddin.....	5
Tabel 1.3 Daftar Gaji Karyawan pada Kantor Training Center UIN Alauddin Makassar.....	6
Tabel 4.1 Sarana dan Fasilitas Training Center UIN Alauddin Makassar .....	36
Tabel 4.2 Keadaan Karyawan Training Center UIN Alauddin Makassar Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Umur .....	43
Tabel 4.5 Distribusi Responden Menurut Pendidikan .....	44
Tabel 4.6 Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial.....	46
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Non-Finansial.....	47
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	48
Tabel 4.10 Nilai Koefisien Regresi.....	50
Tabel 4.11 Nilai Koefisien Determinasi.....	51
Tabel 4.12 Tabel Uji F (Serempak).....	5

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, mengetahui dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Hal tersebut menyebabkan peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana kemampuan perusahaan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi kreatif dan inovatif.

Selain dari pada itu salah satu pelaksanaan MSDM adalah adanya sistem penilaian terhadap kinerja yang disebut dengan penilaian kinerja. Penilaian tersebut adalah suatu proses penilaian yang sistematis yang terarah dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh karyawan sebagai pekerja yang produktif. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam

organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi yang dihasilkan tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah mencari nafkah.

Oleh karena itu, Training Center UIN Alauddin Makassar sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perhotelan dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawannya melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan kinerja karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara

keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi Kantor Training Center UIN Alauddin Makassar untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama yaitu jasa perhotelan.

Training Centre UIN Alauddin Makassar merupakan suatu lembaga yang di bawahi oleh Badan Layanan Umum (BLU) yang bergerak dibidang jasa perhotelan. Untuk itu karyawan atau pegawai dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik dalam melaksanakan tugas, kewenangan dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan peraturan yang berlaku. Training Centre UIN Alauddin Makassar merupakan salah satu unit layanan bisnis yang bergerak dalam bidang layanan penginapan dan ruang pertemuan yang secara otomatis berhubungan langsung dengan pelanggan menerima dan *menghandle reservasi, event* dan sebagainya.

Tidak semua pelanggan puas dengan pelayanan yang diberikan, adanya keluhan pelanggan mengenai pelayanan yang diberikan oleh karyawan Training Centre UIN Alauddin Makassar salah satu gejala kurang maksimalnya kinerja pelayanan individu dalam perusahaan tersebut. Utamanya telah diketahui bersama pelanggan adalah raja. Bahwa pada hakikatnya karyawan wajib untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan. Tidak maksimalnya kinerja yang diberikan karyawan dapat disebabkan beberapa faktor, dapat dikarenakan faktor kemampuan yang termasuk di dalamnya mengenai pendidikan atau pelatihan yang pernah diikuti dan dapat pula disebabkan oleh faktor kurangnya minat dan gairah karyawan dalam bekerja yang disebabkan minimnya kompensasi yang diberikan.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya kinerja kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha serta peran yang baik dari pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Dengan demikian, pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan karyawannya mutlak diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi atau perusahaan.

Berikut ini merupakan data awal mengenai tingkat pendidikan formal pada kantor Training Center UIN Alauddin Makassar:



**Tabel 1.1**  
**AREA DEPARTEMEN DAN PENDIDIKAN FORMAL KARYAWAN**  
**TRAINING CENTER UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

<b>NO.</b>	<b>Nama Area</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>
1.	Manager Operational	1	S2
2.	HRD	1	S1
3.	Front Office	4	SMK
4.	Accounting	2	D3
5.	Housekeeping	11	SMK/SMA
6.	Teknisi	3	S1
7.	Security	9	SMA
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	

*Sumber : Bagian HRD dan Personalian, 2016*

Berdasarkan pengamatan sementara penulis, selain fenomena masalah latar belakang pendidikan dan pelatihan, masalah lain yang kerap kali muncul yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu masih kurangnya disiplin karyawan yang ditandai dengan masih adanya karyawan yang sering tidak hadir pada hari kerja. Kurang disiplinnya karyawan tentu saja akan berpengaruh terhadap ketidakefektifan pemberian pelayanan kepada pelanggan. Sebagaimana terlihat pada tabel 1.2 mengenai tingkat kehadiran karyawan.

**Tabel 1.2**  
**REKAPITULASI ABSEN**  
**TRAINING CENTER UIN ALAUDDIN MAKASSAR**  
**SEPTEMBER-DESEMBER 2016**

<b>No.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Bulan</b>			
		<b>September</b>	<b>Oktober</b>	<b>November</b>	<b>Desember</b>
1	Izin	7	4	3	5
2	Cuti	2	-	5	3
3	Sakit	3	7	6	-
4	Dinas Luar	-	1	1	2
5	Tanpa Keterangan	17	8	15	9

*Sumber : Bagian HRD dan Personalian, 2016)*

Kondisi lain yang juga bisa menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah sistem pemberian kompensasi. Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Kompensasi yang baik akan memberikan efek positif pada organisasi/perusahaan seperti memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang. Berikut data mengenai kompensasi yang diterima karyawan pada Kantor Training Centre UIN Alauddin Makassar.

**Tabel 1.3**  
**DAFTAR GAJI KARYAWAN**  
**KANTOR TRAINING CENTER UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

NO.	Departement	Gaji Pokok	Tunjangan /Insentif	Uang Makan	Potongan
1	Manager perasional	12.250.000,-	3.250.000,-	200.000	-
2	HRD	10.000.000,-	2.500.000,-	200.000	-
3	Front Office	1.700.000,-	-	200.000	-
4	Accounting	1.700.000,-	-	200.000	-
5	Housekeeping	1.500.000,-	-	200.000	-
6	Teknisi	1.500.000,-	-	200.000	-
7	Security	1.500.000,-	-	200.000	-
8	Gardener	1.000.000,-	-	200.000	-

*Sumber: Data Diolah Tahun 2017*

Selain pemberian kompensasi yang sesuai, lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang di bina dalam Kantor Training Centre UIN Alauddin diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, kerana dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal.

Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kemampuan meliputi pendidikan, keterampilan dan sikap/prilaku. Dan Motivasi meliputi kompensasi dan lingkungan kerja.

Fenomena-fenomena tersebut diatas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR TRAINING CENTER UIN ALAUDDIN MAKASSAR”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu :

1. Apakah kompensasi *financial* dan kompensasi *non-financial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Training Center UIN Alauddin Makassar?
2. Dari kedua jenis kompensasi tersebut, manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada kantor Training Center UIN Alauddin Makassar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial* terhadap kinerja karyawan pada kantor Training Center UIN Alauddin Makassar

2. Untuk menganalisis manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada kantor Training Canter UIN Alauddin Makassar

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Terhadap Dunia Akademik

Melalui dengan hasil penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor Training Centre UIN Alauddin Makassar diharapkan dapat menjadi wahana dalam pengembangan khasanah ilmu-ilmu social khususnya bidang studi manajemen sumber daya manusia, dan diharapkan pula dapat dijadikan bahan bacaan atau referensi bagi mereka yang ingin melakukan penelitian.

2. Manfaat Terhadap Dunia Praktis

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi kantor Training Center UIN Alauddin Makassar dalam melakukan keputusan dalam pemberian kompensasi guna memberikan motivasi kepada karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka yang dengan sudut pandang lebih luas yang secara kolektif dapat dipandang sebagai peningkatan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Terdapat banyak teori yang dikemukakan oleh para ahli dalam mendefinisikan manajemen. Pada prinsipnya, teori-teori tersebut memiliki kesamaan makna namun penjelasannya berbeda-beda.

Meskipun ada individu, kelompok dan lembaga yang tidak percaya bahwa mereka perlu nermanajemen atau merasa tidak terlibat dalam proses manajemen, tapi sadar atau tidak sadar, bermanajemen adalah hal yang esensial dalam segala bentuk kehidupan dan kerjasama yang terorganisir, (Silalahi,2011:2).

Bangun (2012 : 6) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Ardana dan kawan-kawan (2012 : 5) mengatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia searah efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan karena dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi berbagai jenis

pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana mereka melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya, dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha tersebut.

Beberapa pemaparan diatas memberikan bahwa manajemen merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk membentuk pemikiran yang rasional sehingga dengan rasionalitas pemikiran tersebut seorang manajer dapat menggerakkan seluruh sumber daya dengan membuat perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan pencapaian tujuan yang lebih baik.

Ada banyak pendapat para ahli mengenai fungsi-fungsi manajemen diantaranya Terry merumuskan fungsi-fungsi manajemennya sebagai POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*), (Silalahi,2011:41).

1). *Planning* maksudnya bagaimana seorang manager membuat perencanaan untuk menentukantujuan,menetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan. 2). *Organizing* untuk mengatur pekerjaan setiap orang atau unit untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional. 3). *Actuating* atau penggerakan yakni bagaimana manager atau pimpinan menggerakkan para karyawan agar menjalankan tugas sesuai rencana yang telah ditetapkan. 4). *Controlling* yaitu manager melakukan pengawasan untuk memastikan apakah semua karyawan mengerjakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengawasan atau *controlling* merupakan proses pengukuran pelaksanaan pekerjaan kerja atau

kinerja actual, membandingkan hasil dengan standart organisasi dan tujuan,dan mengambil tindakan korektif jika dibutuhkan.

Sementara menurut Fayol mengenai fungsi-fungsi manajemen diantaranya mengategorikan fungsi manajemen dalam 5 ( lima ) bagian yakni *Planning*, *Organizing*, *Coordinating*, *Commanding*, *Controlling* yang disingkat POCCC, (Silalahi,2011:41). Dalam fungsi ini terdapat tambahan yakni *Coordinating* maksudnya melakukan koordinasi antar individu atau unit-unit dalam organisasi tersebut agar semua rencana berjalan sebagaimana mestinya. *Commanding* adalah bagaimana member perintah atau intruksi agar semua unsure terkait dapat bekerja dengan baik.

Sedangkan menurut Gullick (Silalahi,2011:41) membagi dalam 7 (tujuh) fungsi yaitu *planning*, *Organizing*, *Staffing*, *Coordinating*, *Reporting*, *Budgeting* yang disingkat POSDCoRB. Dalam fungsi ini sebagian sudah terakomodir oleh dua pendapat sebelumnya, hanya saja ada tambahan sedikit yakni *staffing* yaitu bagaimana manager menempatkan karyawan sesuai keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Lalu *directing* maksudnya bagaimana *manager* mengarahkan para karyawan agar lebih terarah sesuai dengan yang diinginkan. Kemudian *reporting* adalah sistem pelaporan yang harus diberikan oleh semua karyawan yang diberikan tugas agar *manager* atau pimpinan organisasi dapat mengetahui perkembangan serta hambatan yang dialami. Dan terakhir adalah *Budgeting* atau anggaran atau dana yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan yang direncanakan.

Dengan demikian manajemen memiliki peran yang fundamental dalam organisasi serta manajemen juga merupakan aktivitas utama dalam organisasi. Karena organisasi tanpa manajemen mengakibatkan sebuah organisasi menjadi terombang-ambing tanpa tujuan yang jelas dan tidak tahu harus kemana.

Aset organisasi paling penting dan utama serta memegang peranan besar dalam menjalankan roda organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah yang akan menggerakkan dan mengelola sumber daya lain (non manusia) yang dimiliki organisasi agar tujuan dapat secara efektif dan efisien. Tanpa manusia maka organisasi tidak akan pernah ada. Oleh sebab itu manusia merupakan sumber daya potensial perlu dikembangkan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya sendiri.

Menurut Cardoso (Sunyoto,2012:6) menyatakan bahwa tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi'. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya memfokuskan pada unsur sumber daya manusia.

Menurut Fajar dan Heru (2013 : 2) :

Manajemen sumber daya manusia merupakan pandangan modern untuk apa yang disampaikan oleh pandangan tradisional sebagai manajemen personalia. Meskipun demikian, para ahli sumber daya manusia yakin bahwa manajemen personalia merupakan pandangan tradisional terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang jauh lebih berorientasi *administrative*.

Konsep diatas memperlihatkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya



agaya efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan merupakan perencana, pelaku, dan selalu berpikiran aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan, sistem kompensasi pengembangan dan lain-lain sampai pada pemutusan hubungan kerja. Manajemen sumber daya manusia menjalankan seluruh rangkaian proses tersebut dengan baik maka karyawan yang diperoleh akan memiliki kompetensi yang berkualitas dengan kualifikasi yang sesuai dengan harapan organisasi. Dengan demikian karyawan tersebut akan bekerja optimal bagi kesuksesan organisasi.

## **2.2 Kompensasi**

Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

Bagi karyawan dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor-faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai.

Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi

mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Ada beberapa macam definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya

Menurut Sedarmayanti (2011: 239), “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka”.

Menurut Siagian ( 2012 : 253) yang menggunakan istilah sistem imbalan sebagai definisi kompensasi menyebutkan bahwa :

Kompensasi adalah sebagai sistem imbalan yang baik adalah sistem imbalan yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Pandangan yang hampir sama tentang kompensasi dikemukakan pula oleh Handoko (2012 : 155) bahwa “ Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas kerja mereka.”

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh pegawai/karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung atas apa yang telah diberikan pada organisasi.

Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, upah, atau bonus. Adapun yang

termasuk kompensasi tidak langsung adalah tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, fasilitas kantor, kendaraan dan rumah.

Mulyadi (2015:12) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berupa penghargaan atau pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dan bisa berupa berbagai fasilitas dan tunjangan lainnya.

### **2.2.1 Kompensasi *Financial* dan *Non-Financial***

#### **1. Kompensasi *Financial***

Menurut Simamora (2006 : 459) mengemukakan bahwa “kompensasi finansial adalah imbalan yang dinilai didalam diri mereka sendiri.”

Kompensasi bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu. Imbalan intrinsik melekat pada aktivitas itu sendiri dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya.

Adapun jenis-jenis kompensasi finansial akan diuraikan satu persatu berikut ini :

##### **a. Gaji**

Gaji merupakan salah satu komponen dari kompensasi, menurut Rivai dan Sagala (2011: 726), “gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut sebagai kompensasi berdasar kinerja (*Pay For Performance Plan*).

## 2. **Kompensasi Non-Financial**

Sebagaimana imbalan finansial dihasilkan secara internal oleh orang itu sendiri, imbalan non finansial dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Kompensasi non finansial tidak mengikuti kinerja sebuah aktivitas secara alamiah atau secara inheren, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Sebagian besar imbalan non finansial dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berwujud daripada imbalan intrinsik. Imbalan non finansial sering diaplikasikan oleh perusahaan dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerjanya.

Uang barangkali merupakan imbalan non finansial yang paling sering digunakan didalam organisasi dan diberikan dalam bermacam-macam bentuk

dan dengan berbagai basis, gaji, bonus, tunjangan dan program pembagian keuntungan merupakan indikasi dimana uang dimanfaatkan sebagai imbalan ekstrinsik didalam organisasi. Penggunaan uang sebagai imbalan non finansial meluas, uang bukanlah satu-satunya imbalan non finansial yang dapat dimanfaatkan untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota perusahaan. Daftar imbalan non finansial yang tersedia adalah hal-hal seperti pengakuan dan pujian dari atasan, promosi, kantor yang mewah, tunjangan pelengkap seperti asuransi, pension opsi saham dan imbalan sosial seperti kesempatan untuk berteman dan menjumpai banyak orang baru.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

### **2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hasibuan (2012:121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi :

1. Ikatan Kerja Sama

Kompensasi adalah suatu syarat terjadinya ikatan kerjasama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya

dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

## 2. Kepuasan Kerja

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

## 3. Pengadaan Efektif

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

## 4. Motivasi

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

## 6. Stabilitas Karyawan

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

## 7. Disiplin

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

## 8. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsebrasi pada pekerjaannya.

## 9. Pengaruh Pemerintah

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

Tujuan pemberian kompensasi efektif menurut Moekijat (2010 : 163) adalah sebagai berikut :

1. Mendapatkan karyawan yang cakap, yaitu kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik pelamar-pelamar, karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, maka tingkat pembayaran harus sesuai dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Akan tetapi terkadang diperlukan suatu tarif upah premi untuk menarik pelamar-pelamar yang sudah bekerja di perusahaan-perusahaan lain.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada, yaitu apabila tingkat kompensasi tidak bersaing, maka beberapa karyawan akan berhenti bekerja dan untuk mencegah perpindahan karyawan, maka pembayaran yang bersaing dengan majikan-majikan lain harus dijaga.
3. Menjamin keadilan, yaitu administrasi upah dan gaji perusahaan untuk mendapatkan keadilan intern dan ekstern.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan, yaitu pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan. Pelaksanaan pekerjaan yang baik pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab yang baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengawasi biaya, yaitu program kompensasi yang rasional membantu organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerjanya dengan biaya yang layak. Tanpa struktur upah dan gaji yang sistematis organisasi dapat membayar karyawan-karyawannya lebih banyak atau kurang dari yang semestinya.
6. Mentaati peraturan perundang-undangan, yaitu seperti halnya dengan aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi upah dan gaji menghadapi pembatas perundang-undangan. Suatu program pembayaran yang baik mempertimbangkan pembatas-pembatas ini dan menjamin pemenuhan semua peraturan pemerintah yang mempengaruhi kompensasi karyawan.

### **2.3 Pengertian Kinerja**

Berbicara mengenai masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil, dan daya guna. Dalam hal ini, kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, (Wibowo, 2010:7).

Menurut Moehariono (2012:95) Kinerja (*Performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan



dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Armstrong dan Baron (Wibowo,2010:7) memaparkan bahwa ‘kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi’. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dengan esensi pengertian yang hampir sama, Gomes (Mangkunegara, 2014:9), berpendapat bahwa ‘kinerja karyawan adalah output, efisiensi, serta efektivitas dihubungkan dengan produktivitas’. Dalam buku dan halaman yang sama, Mangkunegara menjelaskan pengertian kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian lain mengenai kinerja menurut Bastian (Fahmi,2010:2), yaitu “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”.

Robbins (Pasolong, 2011:176) mendefinisikan bahwa, ‘kinerja sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya’.

Keban (Pasolong, 2011: 176) lebih singkat memandang, ‘kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan’.

Definisi mengenai kinerja yang dikemukakan oleh para ahli pada dasarnya menekankan pada hasil kerja yang dicapai apakah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi ada perbedaan yang mendasar antara tujuan dan kinerja, tujuan lebih bersifat ideal sedangkan kinerja bersifat nyata (*real*).

Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari kemampuan sumber daya manusia yang berperan selaku penggerak segala aktivitas dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi menurut Nasucha (Pasolong, 2011: 177) yaitu:

Kinerja organisasi sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkaitan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Pasolong (2011: 177), mengemukakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen, yaitu:

- 1) Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku.

Prawirosentono (2015:2) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan *output* (individu, unit, dan/atau organisasi) secara keseluruhan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab dimana pencapaian tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkret, dapat diamati dan dapat diukur.

Kinerja organisasi dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. (Simanjuntak, 2005:13).

#### 1. Indikator Kinerja

LAN RI (Pasolong, 2011:177) mendefinisikan:

Indikator kinerja sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*inputs*) keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*) dan dampak (*impacts*). Lebih lanjut LAN-RI menjelaskan mengenai indikator *inputs* dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan atau peraturan perundang-undangan, dan sebagainya. Indikator *outputs* adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Indikator *outcomes* adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan

pada jangka menengah. Indikator *benefits* adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator *impacts* adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang ditetapkan. (Pasolong, 2011:177-178).

Kumortomo (Pasolong, 2011:180) melihat indikator kinerja dari 4 aspek, yaitu:

- a) Efisiensi, yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi publik memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.
- b) Efektivitas, yaitu apakah tujuan yang didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai.
- c) Keadilan, yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik.
- d) Daya tanggap, yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak.

Sedarmayanti (2011:198), berpendapat mengenai fungsi indikator kinerja sebagai berikut:

- a) Memperjelas tentang apa, berapa, dan kapan kegiatan dilaksanakan
- b) Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kegiatan dalam menilai kinerjanya.
- c) Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi unit kerja.

## 2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Henry Simamora (Mangkunegara, 2014:14), kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu:

**Faktor individual** yang terdiri dari:

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Latar belakang
- c) Demografi

**Faktor psikologis** yang terdiri dari:

- a) Persepsi
- b) *Attitude*
- c) *Personality*

- d) Pembelajaran
- e) Motivasi

**Faktor organisasi** yang terdiri dari:

- a) Sumber daya
- b) Kepemimpinan
- c) Penghargaan
- d) Struktur
- e) *Job design*

#### **2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Kinerja yang dilaksanakan perusahaan dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan kepada mereka tepa adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat justru akan menurunkan semangat kerja dan prestasi kerja karyawan.

Dengan kompensasi yang diterima karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan sandang, papan dan pangan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi terhadap karyawan setiap perusahaan harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawan. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak

terpenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Untuk itu diberlakukan pembeian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan, umumnya karyawan akan berusaha melakukan yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai.

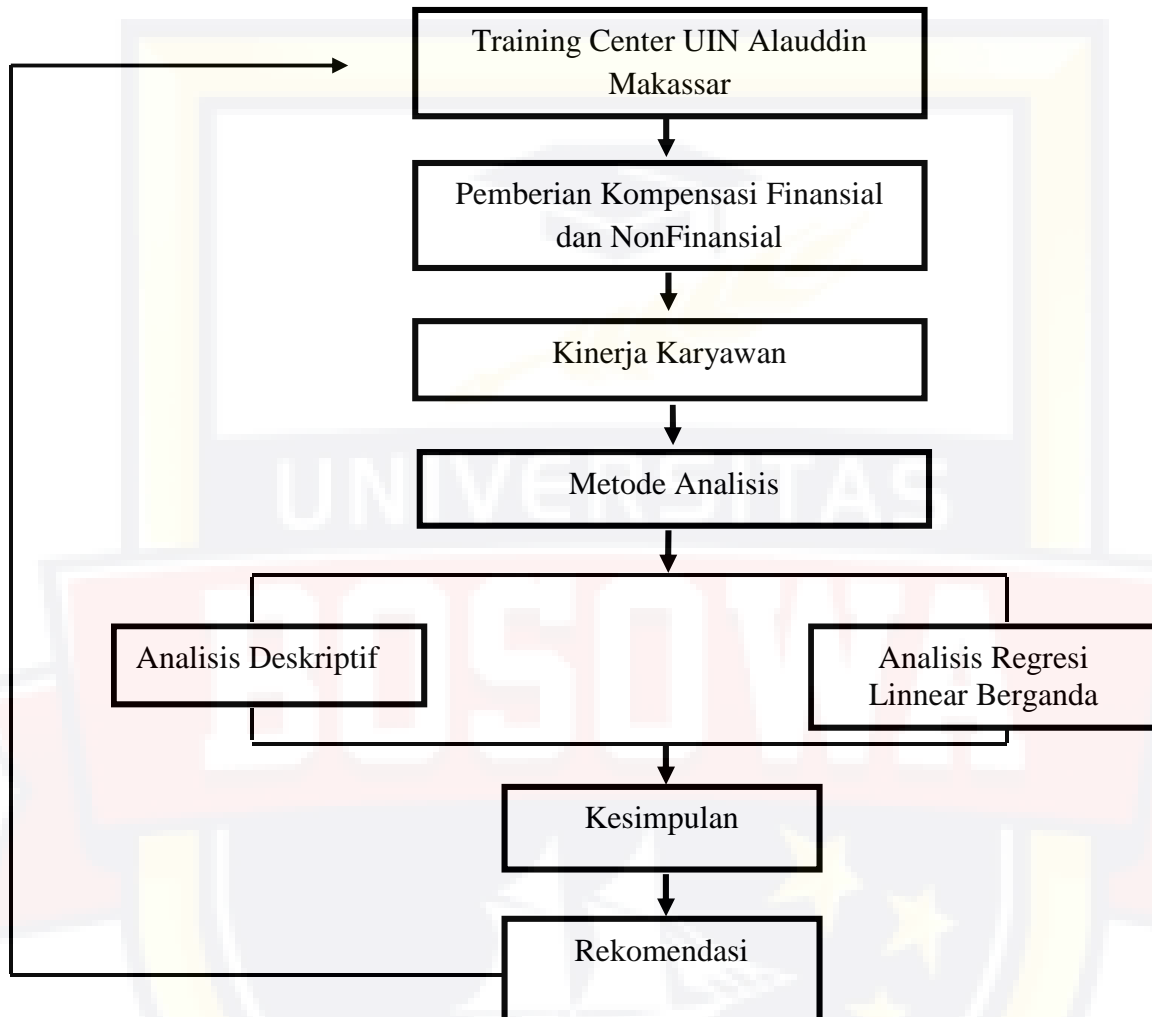
Dari hasil uraian tersebut, dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan kinerja karyawan.

## **2.5 Kerangka Pemikiran**

Proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada karyawan mereka diharapkan mampu memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dan pada akhirnya nanti akumulasi dari peningkatan kinerja karyawan ini akan mengindikasikan peningkatan produktivitas perusahaan. Dari uraian singkat tersebut, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2.1 dibawah ini :

Gambar 2.1

## Kerangka Pikir



## 2.6 Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi *financial* dan kompensasi *Non-Financial* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
2. Kompensasi *financial* merupakan variabel yang dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Daerah dan Waktu Penelitian**

Yang menjadi objek penelitian ini adalah Training Center UIN Alauddin Makassar yang terletak di jalan Sultan Alauddin No. 63 Makassar.

Adapun waktu penelitian dikakukan selama kurang lebih 3 bulan,yaitu bulan April hingga bulan Juni 2017.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data yang diperlakukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian,yaitu :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi,penyebaran kuesioner kepada pegawai maupun wawancara.



- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan informasi dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan dan mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- c. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

A. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka dan dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti
2. Data kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka dan tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

B. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi,

kuesioner atau wawancara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan penelitian ini.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

### **3.4 Metode Analisis**

#### **3.4.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif**

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisa tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

#### **3.4.2 Analisis Kuantitatif**

1. Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh antara kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel x) terhadap kejadian lainnya (variabel y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda Riduwan dan Akdom (2013 : 142) sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja

$X_1$  = Kompensasi *Financial*

$X_2$  = Kompensasi *Non-Financial*

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X sama dengan nol.

$b_i$  = Koefisien regresi

e = Error Term

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

Pada model linier berganda ini akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika koefisien determinasi yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 3. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka,  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak

pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Jika  $\text{sig} > (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

Jika  $\text{sig} < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima

#### 4. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana  $T_{\text{Tabel}} > T_{\text{Hitung}}$ ,  $H_0$  diterima. Dan jika  $T_{\text{Tabel}} < T_{\text{Hitung}}$ , maka  $H_1$  diterima, begitupun jika  $\text{sig} > (0,05)$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dan jika  $\text{Sig} < (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

#### 5. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan karyawan Training Center UIN Alauddin Makassar yang berjumlah 32 orang karyawan. Kemudian, dikarenakan jumlah populasi yang kecil, maka akan digunakan teknik *sampling jenuh* dimana seluruh karyawan yang berjumlah 32 orang ini akan penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) atau disebut juga kompensasi langsung merupakan persepsi responden tentang imbalan atau upah dasar yang diterima dari hasil pekerjaannya dalam bentuk gaji bulanan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri maupun keluarganya, indikatornya adalah :

a. Gaji

- 1) Sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan
- 2) Sesuai dengan harapan karyawan
- 3) Sesuai dengan kebutuhan hidup
- 4) Sesuai dengan peraturan pemerintah

b. Insentif

- 1) Pendapatan tambahan
- 2) Efektivitas
- 3) Penghematan biaya

c. Bonus

- 1) Bonus sesuai harapan
- 2) Bonus dibagikan secara berkala

2. Kompensasi non finansial ( $X_2$ ) atau disebut juga kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk non finansial , tetapi dalam bentuk lingkungan kerja dan pekerjaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan, berupa :

- 1) Tugas yang menarik
- 2) Tantangan bekerja
- 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 4) Kesempatan mendapatkan pengakuan
- 5) Tujuan yang ingin dicapai

b. Lingkungan kerja berupa :

- 1) Kebijakan yang sehat
  - 2) Supervisi yang kompeten
  - 3) Lingkungan kerja yang nyaman
  - 4) Kerabat kerja yang menyenangkan
3. Kinerja Karyawan pada Kantor Training Centre UIN Alauddin Makassar adalah penilaian kemampuan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dalam hal melayani dan memenuhi semua kebutuhan pengguna jasa atau konsumen.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Training Center Uin Alauddin merupakan salah satu sarana pendukung pengembangan kampus Uin Alauddin Makassar yang dibawah oleh Badan Layanan Umum (BLU) yang bergerak dibidang jasa perhotelan dan berlokasi di kampus I UIN Alauddin jalan Sultan Alauddin No 63 Makassar.

Training Center Uin Alauddin berdiri pada tahun 2009 dan mulai beroperasi pada tanggal 18 April 2011. Kantor Training Center dijalankan oleh management yang professional dan berdedikasi tinggi serta karyawan yang ramah, jujur dan siap melayani tamu dengan standart hotel berbintang. Dan *management* dan karyawan menjalin kerjasama yang solid sehingga tercipta *Team Work* yang tangguh, Dan Hotel ini dipimpin oleh Ibu Nila sastrawaty kurang lebih 4 tahun lamanya.

Salah satu bagian yang tidak kalah penting didalam pendirian Pusat Pengembangan Bisnis (P2B) UIN Alauddin Makassar yakni pengelolaan aset serta peningkatan pelayanan dan pengembangan unit-unit usaha Badan Layanan Umum (BLU) UIN Alauddin Makassar. Data aset Training Centre UIN Alauddin Makassar Tahun 2013 secara keseluruhan dari lantai I dan lantai VII memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang mampu menunjang kinerja pengelolaan unit usaha Training Centre dalam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen.

Training Centre UIN Alauddin Makassar Awalnya hanya dijadikan sebagai tempat pernikahan, seminar, rapat dan khitanan tetapi seiring berkembangnya waktu training center berkembang menjadi hotel yang mempunyai 68 kamar tidak

hanya itu tersedianya ruang meeting yang biasa digunakan oleh perusahaan luar daerah maupun luar kota.

Training Center Makassar mempunyai 7 lantai yang terdiri dari 68 kamar, 8 ruang meeting, dan 1 ruang serbaguna, Training Center ini sering dijadikan tempat pelatihan oleh perusahaan-perusahaan dari daerah maupun luar kota selain tempat pelatihan, dan hotel ini dulunya hanya dijadikan sebagai gedung pernikahan hingga saat ini masih digunakan sebagai tempat pernikahan.

**Tabel 4.1**  
**SARANA DAN FASILITAS**  
**TRAINING CENTER UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

NO.	Uraian	Jumlah	Kapasitas
1	Ballroom Serbaguna	1	600 orang
2	Restaurant	1	70 orang
3	Ruang Meeting (Medium)	1	150 orang
4	Ruang Meeting ( Small )	7	30 orang
5	Vip Room	4	3 orang
6	Duluxe Room	8	2 orang
7	Superior Room	56	2 orang
8	Fitness Center	1	30 orang

*Data Diolah, 2017*

Tabel diatas menjelaskan 1 ruangan ballroom serbaguna dengan kapasitas 600- 1000 orang, 1 Restaurant dengan kapasitas 70 orang, 1 Ruang meeting (Medium) dengan kapasitas 150 orang, 8 Ruang meeting (Small) dengan kapasitas 30 orang, 4 Vip room dengan kapasitas 3 orang, 8 Duluxe Room dengan kapasitas 2 orang, 56 Superior Room dengan kapasitas 2 orang dan 1 ruangan Fitness Center dengan kapasitas 30 orang.



#### 4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Pusat pengembangan Bisnis merupakan salah satu lembaga yang berada di Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Universitas Islam Negeri Makassar yang didirikan dalam rangka peningkatan pelayanan dan pengelolaan aset serta unit usaha Badan Layanan Umum (BLU) UIN Alauddin Makassar sebagai bagian dalam mengantisipasi perubahan lingkungan strategi yang berkembang pada abad 21 dengan isu globalisasi, desentralisasi, demokratisasi, dan pembangunan berkelanjutan yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, andal, serta berkemampuan manajerial, kewirausahaan, dan organisasi bisnis sehingga pelaku pembangunan usaha dari hulu sampai hilir yang berdaya saing tinggi dan mampu berperan dengan prinsip pembangunan berkelanjutan. Mengacu kepada visi dan misi Universitas Islam Negeri Makassar, Pusat pengembangan Bisnis (P2B) Unit Training Centre UIN Alauddin Makassar menyatakan visinya sebagai:

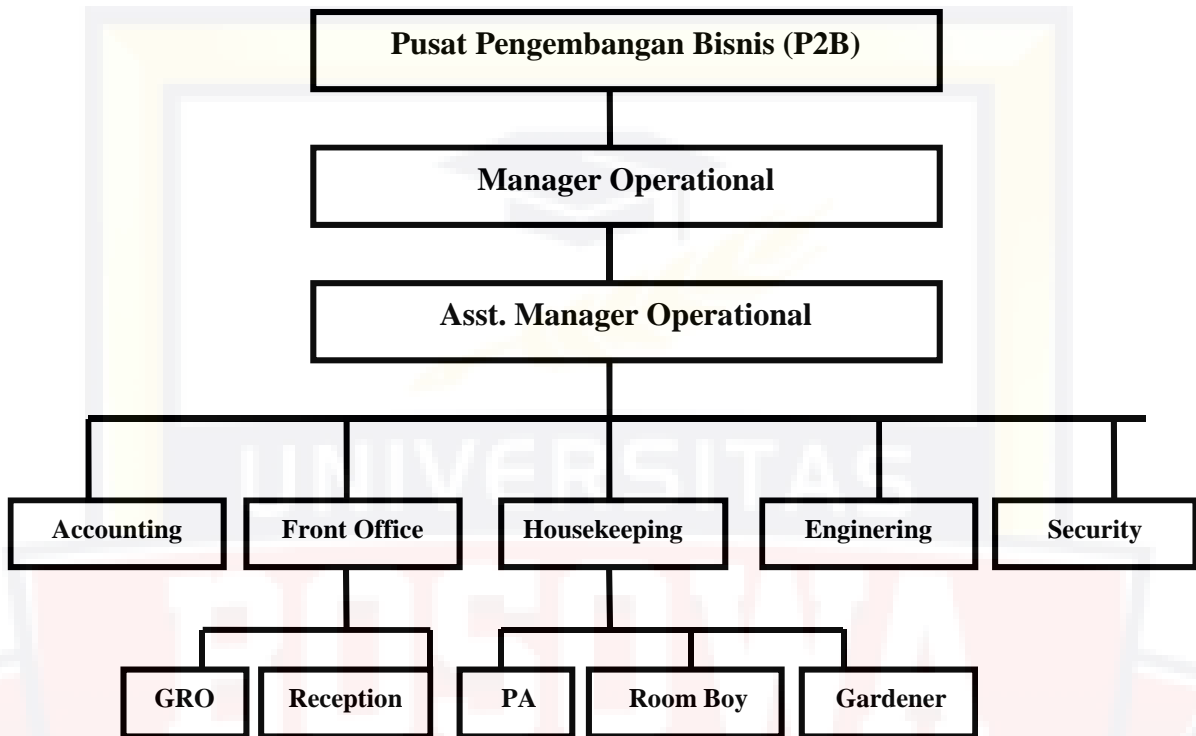
**“Pusat Pencerahan dan Ipteks Berbasis Peradaban Islam dalam Penyelenggaraan Bisnis”**

Untuk mencapai visi tersebut, Training Centre UIN Alauddin Makassar menyatakan misinya sebagai berikut:

- a. Mengembangkan penyelenggaraan bisnis yang profesional, mandiri dan berkelanjutan yang merefleksikan kemampuan integrasi antara nilai ajaran islam dan ipteks;
- b. Menyenggarakan layanan publik yang modern, efisien. Akuntabel dan transparan.
- c. Memperkuat pengembangan dan pengelolaan sumber daya.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi Training Center UIN Alauddin Makassar

Gambar 4.1



Adapun tugas pokok dan tanggung jawab dari masing – masing bagian yang tertera pada struktur organisasi diatas yaitu antara lain sebagai berikut :

##### 1. *Manager Operatoinal*

- a. Mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efesiensi perusahaan
- b. Mengawasi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh seluruh karyawaannya.
- c. Meningkatkan kualitas kerja karyawaannya
- d. Memberikan arahan kepada masing – masing department
- e. Memberikan breefing sebelum aktivitas pekerjaan dimulai

## 2. *Asisten Manager*

Adapun tugas dan tanggung jawab dari seorang manager yaitu mengambil alih seluruh pekerjaan seorang manager apabila manager tersebut berhalangan hadir.

## 3. *Accounting Departement*

Department Accounting mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pengeluaran dan pemasukan kantor Training Centre Uin Alauddin Makassar. Adapun tugas dan tanggung jawab dari seorang accounting yaitu

- a. Membuat laporan pemasukan dan pengeluaran.
- b. Membuat pembukuan disetiap bulannya
- c. Menginput seluruh kwitansi pemasukan dan pengeluaran
- d. Membuat laporan pertanggung jawaban pemasukan dan pengeluaran setiap bulanan.

## 4. *Front Office Departement*

Front Office department memiliki peranan yang sangat penting karena bertanggung jawab tentang penjualan (kamar dan gedung) dan secara langsung merupakan sumber pendapatan utama hotel/ kantor Training Centre Uin Alauddin Makassar. Adapun seksi *front Office* yaitu: *Reception, Operator* dan *information*.

- a. *Reception* mempunyai tugas dan tanggung jawab yang penting dalam menunjang tujuan dari sebuah organisasi karena bagian banyak berhubungan langsung dengan pengunjung atau pengguna jasa.

- b. Operator bertugas untuk menerima reservasi *by. Phone*, mengangkat dan menyambungkan telepon masuk ke area departement lain.

#### **5. *Housekeeping Departement***

*Housekeeping Departement* adalah bagian yang bertugas dalam Mengatur, membersihkan, merapikan kamar serta seluruh area hotel/ kantor Training Centre untuk memberikan kenyamanan bagi setiap orang yang berkunjung.

*Departement Housekeeping* dibagi dalam beberapa seksi

- a. *Room section*, bertugas atau bertanggung jawab pada kamar – kamar serta mendistribusikan kelengkapan guest supplies.
- b. *Public Area*, yaitu seksi yang bertanggung jawab pada pembersihan public area Lobby, *restaurant*, dan *lounge*.
- c. *Gardener* adalah orang yang bertanggung jawab dengan keindahan taman dan area Training Centre UIN Alauddin Makassar.

#### **6. *Enggining/ Teknisi Departement***

*Enggining departement* adalah bagian yang bertanggung jawab dalam hal pengoprasian alat, pemeliharaan, perawatan, serta perbaikan terhadap kerusakan - kerusakan yang terdapat di dalam kamar dan ruang meeting serta semua area yang ada pada kantor Training Centre UIN Alauddin Makassar.

#### **7. *Security Departement***

*Security departement* adalah bagian yang bertanggung jawab pada keamanan lingkungan pada Kantor Training Centre UIN Alauddin Makassar.

## 4.2 Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Training Center UIN Alauddin Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada kantor Training Center UIN Alauddin Makassar. Dalam penelitian ini, menggunakan 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karyawan pada kantor Training Centre Uin Alauddin Makassar berjumlah 32 orang yang terbagi dari beberapa area departemen. Dengan komposisi terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**KEADAAN KARYAWAN**  
**TRAINING CENTER UIN ALAUDDIN MAKASSAR**  
**BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN**

No.	Nama Area	Tingkat Pendidikan				Jumlah
		S2	S1	D3	SMK/ SMA	
1	Manager Operational	1	-	-	-	1
2	HRD	-	1	-	-	1
3	Front Office	-	-	-	4	4
4	Accounting	-	1	-	-	1
5	Houskeeping	-	1	-	11	12
6	Teknisi	-	2	-	-	-
7	Security	-	2	-	7	9
8	Gardener	-	-	-	2	2
	<b>Jumlah</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>24</b>	<b>32</b>

*Data Diolah, 2017*

Dari tabel 4.2 diatas maka dapat dijelaskan bahwa Manager Operational Training Centre berpendidikan S2, HRD memiliki tingkat pendidikan S1, 4 orang staff reception dan 12 orang Housekeeping semua memiliki tingkat pendidikan

SMK, 2 orang Teknisi dan Security memiliki tingkat pendidikan S1 dan lainnya memiliki tingkat pendidikan SMA Sederajat. Jadi kesimpulannya mayoritas karyawan Training Centre memiliki tingkat pendidikan SMK dan SMA Sederajat.

Deskripsi responden menjelaskan tentang keberadaan karyawan yang diperlukan sebagai data untuk mengetahui identitas karyawan pada Kantor Training Centre UIN Alauddin Makassar yang menjadi responden dalam penelitian ini. Responden merupakan profil objek yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk melihat faktor-faktor berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Training Centre UIN Alauddin Makassar. Responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan yang representative untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri responden mulai dari jenis kelamin, umur, pendidikan dan jabatan untuk lebih jelas dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

1) Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam hal ini untuk mengetahui berapa laki-laki dan berapa perempuan yang bekerja pada Kantor Kantor Training Centre UIN Alauddin Makassar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 4.3 dibawah:

**Tabel 4.3**  
**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN**

Kategori	Responden	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	20	62,5%
Perempuan	12	37.5%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*Data Diolah, 2017*

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa terdapat 20 responden (Karyawan) atau 62,5% dengan jenis kelamin laki-laki dan 12 responden atau 37,5% jenis kelamin perempuan artinya bahwa sebagian besar responden atau karyawan pada kantor Training Centre UIN Alauddin adalah laki-laki.

## 2) Umur

Umur adalah usia karyawan pada kantor Training Centre UIN Alauddin Makassar yang menjadi responden dalam penelitian ini, dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT UMUR**

Kategori	Responden	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-25	18	56,3%
26-30	4	12,5%
31-35	4	12,5%
36-40	3	9,4%
41-49	2	6,2%
➤ 50	1	3,1%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*Data Diolah, 2017*

Tabel diatas menunjukan secara berturut-turut terhadap 18 orang responden atau (56,3%) yang berumur antara interval umur 20-25 tahun, 4 responden atau (12,5%) dengan interval umur 26-30 tahun, 4 responden atau (12,5%) dengan interval umur 31-35 tahun, 3 responden atau (9,4%) dengan interval umur 36-40,

2 responden atau (6,2%) dengan interval umur 41-49 dan 1 responden atau (3,1%) dengan interval umur 50-60 tahun.

### 3) Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang pendidikan yang dimiliki dari karyawan pada Kantor Training Centre UIN Alauddin. Untuk melihat sejauh mana perhatian pimpinan terhadap pendidikan karyawan dalam pelaksanaan tugas pokok dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN**

Kategori	Responden	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
S2	-	0%
S1	7	21,9%
D3	1	3,1%
SMA/SMK	24	75%
SMP	-	0%
SD	-	0%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*Data Diolah 2017*

Tabel diatas menunjukkan ada sebanyak 24 orang responden (75%) yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, 7 orang responden atau (21,9%) yang memiliki tingkat pendidikan S1, dan 1 orang responden atau (3,1%) yang memiliki tingkat pendidikan D3. Berdasarkan data tersebut diatas maka sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dan S1.

### 4) Lama Bekerja



**Tabel 4.6**  
**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT LAMA BEKERJA**

Kategori	Responden	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1- 2	11	34,3%
3 – 4	17	53,1%
5 – 6	2	6,3%
7 – 8	2	6,3%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*Data Diolah, 2017*

Tabel diatas menunjukkan ada sebanyak 17 orang responden atau 53,1% yang menunjukkan interval lama bekerja antara 3-4 tahun, 11 orang responden atau 34,3% yang menunjukkan interval lama bekerja antara 1-2 tahun, 2 orang responden atau 6,3% yang menunjukkan interval lama bekerja antara 7-8 tahun dan 2 orang responden atau 6,3% yang menunjukkan interval lama bekerja antara 5-6 tahun.

#### 4.2.1 Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala *Likert* dengan skor tertinggi ditiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, maka :

$$\text{Skor Tertinggi: } 32 \times 5 = 160$$

$$\text{Skor Terendah: } 32 \times 1 = 32$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survey} = \frac{1 - 3}{5} = 25,6$$

**Range Skor :**

32-57,6 = Sangat tidak puas

58,6-84,2 = Tidak Puas

85,2-110,8 = Cukup Puas

111,8-137,4 = Puas

138,4-160 = Sangat Puas

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Kompensasi *Financial* ( $X_1$ ) dan Kompensasi *Non-Financial* ( $X_2$ ) Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi pertanyaan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ), diuraikan sebagai berikut :

##### 1) Pertanyaan Mengenai Variabel Kompensasi *Financial* ( $X_1$ )

Indikator dari variabel ini terbagi atas 7 pertanyaan. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KOMPENSASI**  
***FINANCIAL***

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1.1</sub>	8	25	20	62,5	4	12,5	0	0	0	0	132
X <sub>1.2</sub>	11	34,4	15	46,9	6	18,8	0	0	0	0	133
X <sub>1.3</sub>	3	9,4	23	71,9	6	18,8	0	0	0	0	125
X <sub>1.4</sub>	14	43,8	15	46,9	3	9,4	0	0	0	0	139
X <sub>1.5</sub>	14	43,8	11	34,4	7	21,9	0	0	0	0	135
X <sub>1.6</sub>	10	31,3	16	50	6	18,8	0	0	0	0	132
X <sub>1.7</sub>	9	28,1	20	62,5	5	9,4	0	0	0	0	134
<b>Rata-Rata</b>											<b>132,85</b>

*Data Diolah, 2017*

Dari data yang diolah pada tabel 4.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi finansial pada Training Center UIN Alauddin Makassar bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor dari pertanyaan variabel ini sebesar **132,85** yang berada pada range skor **Puas**

## 2) Pertanyaan Mengenai Variabel Kompensasi *Non-Financial* (X<sub>2</sub>)

Indikator dari variabel ini terbagi atas 7 pertanyaan. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KOMPENSASI**  
***NON-FINANCIAL***

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>2.1</sub>	6	18,8	22	68,8	4	12,5	0	0	0	0	130
X <sub>2.2</sub>	6	18,8	22	68,8	4	12,5	0	0	0	0	130
X <sub>2.3</sub>	6	18,8	22	68,8	4	12,5	0	0	0	0	130
X <sub>2.4</sub>	8	25	20	62,5	4	12,5	0	0	0	0	132
X <sub>2.5</sub>	10	31,3	18	56,3	4	12,5	0	0	0	0	134
X <sub>2.6</sub>	14	43,8	15	46,9	3	9,4	0	0	0	0	139
X <sub>2.7</sub>	11	34,4	17	53,1	4	12,5	0	0	0	0	135
<b>Rata-Rata</b>											<b>132,85</b>

*Data Diolah, 2017*

Dari data yang diolah pada tabel 4.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi finansial pada Training Center UIN Alauddin Makassar bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari

total skor dari pertanyaan variabel ini sebesar **132,85** yang berada pada range skor

**Puas**

### 3) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (y) dan Perhitungan Skor

#### Variabel Terikat

Indikator dari variabel ini terbagi atas 10 pertanyaan. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KINERJA**  
**KARYAWAN**

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	10	31,3	17	53,1	5	15,6	0	0	0	0	133
Y.2	3	9,4	20	62,5	9	28,1	0	0	0	0	122
Y.3	13	40,6	16	50	3	9,4	0	0	0	0	138
Y.4	12	37,5	16	50	4	12,5	0	0	0	0	136
Y.5	9	28,1	19	59,4	4	12,5	0	0	0	0	133
Y.6	13	40,6	16	50	3	9,4	0	0	0	0	138
Y.7	9	28,1	20	62,5	3	9,4	0	0	0	0	134
Y.8	14	43,8	16	50	2	6,3	0	0	0	0	140
Y.9	15	46,9	15	46,9	2	6,3	0	0	0	0	141
Y.10	17	53,1	30	40,6	2	6,3	0	0	0	0	143
<b>Rata-Rata</b>											<b>135,8</b>

*Data Diolah, 2017*

Dari data yang telah diolah dan disajikan pada tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang timbul

sebagai akibat yang disebabkan oleh proses pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang dilakukan oleh Training Center UIN Alauddin Makassar bersifat positif. Dengan melihat rata-rata skor pada pertanyaan ini sebesar **135,8** yang berada pada range skor **Puas**.

### **4.3 Data Tabulasi**

Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Training Center UIN Alauddin, maka metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada 32 responden. Hasil jawaban responden ditabulasi dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan diberi tingkat skor tertinggi 5 dan skor terendah. 1. Hasil tabulasi tersebut dapat dilihat pada tabel lampiran

### **4.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Training Center UIN Alauddin Makassar, maka dapat dilakukan metode sebagai berikut:

#### **1. Analisis Regresi**

Analisis ini di gunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Training Center UIN Alauddin Makassar dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**NILAI KOEFISIEN REGRESI**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.835	4.911		2.817	.009
	Kompensasi Finansial	.600	.211	.483	2.850	.008
	Kompensasi NonFinansial	.384	.204	.318	1.876	.071

*Data Diolah, 2017*

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.10 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam tabel berikut :

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

Dimana :

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent.

$X_1$  = Kompensasi Finansial

$X_2$  = Kompensasi NonFinansial

$Y = \text{Kineja Karyawan}$

$e = \text{error term}$

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13.835 + 0,600X_1 + 0,384X_2 + e$$

$a = 13.835$ , artinya apabila variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi Nonfinansial ( $X_2$ ) = 0, maka nilai variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 13.835

$b_1 = 0,600$  artinya apabila kenaikan variabel kompensasi NonFinansial ( $X_2$ ) konstan, maka nilai dari variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,600.

$b_2 = 0,384$  artinya apabila kenaikan variabel proses kompensasi finansial ( $X_1$ ) konstan, maka kenaikan variabel kompensasi Nonfinansil sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,384.

Hasil analisis regresi dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variable dimana kompensasi finansial bertanda positif, sedangkan kompensasi Nonfinansial memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

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

**Tabel 4.11**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**  
**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.510	1.98838	2.344

*Data Diolah, 2017*

a. Predictors: (Constant), Kompensasi NonFinansial, Kompensasi Finansial

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.510	1.98838	2.344

Data Diolah, 2017

a. Predictors: (Constant), Kompensasi NonFinansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $R = 0,736$  artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara kompensasi finansial dan kompensasi Nonfinansial terhadap kinerja karyawan dan mempunyai korelasi sebesar 73,6%, sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,541. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi Nonfinansial ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 54,1% terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu Kinerja karyawan. Sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3. Uji F (Serempak)

**TABEL 4.12**  
**TABEL UJI F (SEREMPAK)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.219	2	67.610	17.101	.000 <sup>a</sup>
	Residual	114.656	29	3.954		
	Total	249.875	31			

Data Diolah, 2017

a. Predictors: (Constant), Kompensasi NonFinansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi Nonfinansial ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{Hitung}$  dengan  $F_{Tabel}$ .

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda dari tabel 4.12 ditunjukkan bahwa  $F_{Hitung}$  sebesar 17.101, sedangkan hasil  $F_{Tabel}$  pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,33. Hal ini berarti  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  ( $17.101 > 3,33$ ).

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi Nonfinansial ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Maka penulis menyimpulkan hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi Nonfinansial ( $X_2$ ) secara bersama-sama dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti dan **dapat diterima**.

#### 4. Uji T (Parsial )

Pengujian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 4.11 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% yakni

sebesar 2,045. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

1) Variabel Kompensasi *Financial* ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel ini sebesar 2,850. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka  $t_{hitung} (2,850) > t_{tabel} (2,045)$ . Hal ini berarti variabel kompensasi *financial* ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif. Artinya variabel kompensasi *financial* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2) Variabel Kompensasi *Non-Financial* ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel ini sebesar 1,876. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka  $t_{hitung} (1,876) < t_{tabel} (2,045)$ . Hal ini berarti variabel kompensasi *Non-Financial* ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang Positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan ( $0,071 > 0,05$ ) artinya variabel kompensasi *Non-Financial* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar (2,850), dengan signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua pada penelitian yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti **dapat diterima**.

## 4.5 Pembahasan

Dari hasil regresi diatas, kita dapat melihat bebrapa hubungan antara variabel bebas (*Independent*) dengan variabel terikat (*dependent*).

### 1. Pengaruh variabel Kompensasi *Financial* ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tertinggi. Variabel kompensasi finansial ini merupakan variabel yang kemudian mendukung peningkatan kinerja karyawan didalam kantor UIN Training Center Alauddin Makassar dikarenakan pemberian kompensasi *Financial* lah yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan kinerja tersebut. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya saat pemberian kompensasi finansial kepada karyawan dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, maka itu akan mampu meningkatkan kinerja para karyawan dengan terpenuhinya kebutuhan mereka dengan pendapatan yang mereka hasilkan.

### 2. Pengaruh Variabel Kompensasi *Non-Financial* ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kompensasi *Non-Financial* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan para karyawan merasa mereka yang paling berarti adalah balas jasa finansial atau dalam bentuk uang. Selain itu, hal ini juga terjadi karena pemberian kompensasi nonfinansial yang dirasakan kurang begitu baik bagi karyawan. Sedangkan balas jasa atau pemberian

kompensasi *Non-Financial* lebih terfungsikan sebagai bagian pelengkap dari proses pemberian balas jasa tersebut bagi para karyawan. Sebagaimana hasil yang ditemukan penulis dari hasil wawancara dengan para karyawan Training Center UIN Alauddin, kompensasi *Non-Financial* terposisi sebagai bagian pelengkap dalam proses balas jasa mereka. Sebagai contoh pada tunjangan kesehatan, para karyawan yang bekerja selain untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, akan merasa lebih aman ketika mereka dan keluarga mereka mendapatkan tunjangan kesehatan. Akan tetapi, kedua jenis kompensasi tersebut merupakan sebuah hal yang terpisah atau berdiri sendiri, karena kedua hal ini sebaiknya dipandang oleh perusahaan sebagai suatu kesatuan dan hal yang wajib diberikan kepada karyawan yang telah bekerja semaksimal mungkin kepada mereka dan telah membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji F, dimana hasil uji F memperlihatkan bahwa  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini **terbukti dan dapat diterima.**
2. Dari dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, variabel kompensasi finansial yang paling dominan. Hal ini dibuktikan dengan melalui uji t, dimana hasil uji t variabel kompensasi finansial memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  dan nilai  $t_{hitung}$  dari variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) ini lebih besar dibandingkan nilai  $t_{hitung}$  dari variabel kompensasi non-finansial ( $X_2$ ). Kemudian nilai signifikansi variabel kompensasi finansial lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang berarti hipotesis yang kedua ini telah **terbukti dan dapat diterima.**

#### 5.2 Saran

1. Pemberian kompensasi finansial kepada karyawan Training Center UIN Alauddin Makassar harus lebih ditingkatkan dan diperhatikan lagi sesuai dengan kinerja yang mereka miliki karena hal ini mempunyai pengaruh

yang besar terhadap kinerja karyawan pada Training Center UIN Alauddin Makassar.

2. Pemberian kompensasi finansial harus diberikan secara adil dan merata kepada karyawan.
3. Perlu adanya proses penilaian yang berkala atas kinerja dan prestasi karyawan sebagai tolak ukur pemberian balas jasa yang tepat kepada mereka.
4. Perlu dilakukan penelitian-penelitian internal lebih lanjut oleh pihak Training Center UIN Alauddin dalam hal peninjauan akan peningkatan maupun menjaga kinerja karyawan pada level yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfida, 2013. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Bernardin, H.John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Fajar Al Siti dan Heru Tri, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai dasar meraih keunggulan bersaing*, Edisi Pertama, Cetakan kedua. Penerbit : UPPSTIM YKPN, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi-Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Prawirosentono, S dan Dewi, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sarjono, H, Julianita, W. 2011. SPSS VS LISREL*. Jakarta : Selemba Empat.
- Sedarmayanti, 2011, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*”. Cetakan Kedua. Penerbit: PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Silalahi, Ulber., 2011, “*Asas-asas Manajemen*”, Penerbit: PT. Refika Aditama, Bandung
- Sunyoto, Danang., 2012, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Sunyoto, Danang, 2015, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit : CAPS, Yogyakarta

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan keenam, Penerbit : Kencana Prenada Media Group. Jakarta

Vithzal, Rivai., dan E. Jauvani Sagala. 2011, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*”. Edisi Kedua Cetakan Keempat, Jakarta Utara: Rajawali Pers.







## KUISIONER PENELITIAN

Yth. Responden Penelitian

Dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk meluangkan waktu sejenak dan mengisi kuisioner penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Training Centre UIN Alauddin Makassar”** dalam rangka penyusunan skripsi kami.

Untuk validitas data, kami mohon dapat diisi dengan sebenar-benarnya, sesuai dengan kondisi riil yang terjadi.

Untuk menjaga privasi, maka kami menjamin kerahasiaan data Bapak/Ibu/Sdr(i).

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i), kami ucapkan terima kasih

Hormat Saya.

Hijratul Siama

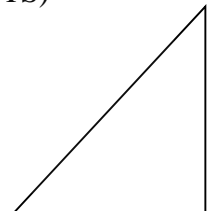
1. Isilah identitas saudara secara lengkap
2. Jawablah pertanyaan dengan memberikan tanda ( ) pada pilihan yang menurut bapak/ibu/saudara(i) anggap paling sesuai dengan kenyataan yang dilihat dan rasakan.

### IDENTITAS RESPONDEN

- |                        |         |                          |        |                          |
|------------------------|---------|--------------------------|--------|--------------------------|
| 1. Jenis Kelamin       | Pria    | <input type="checkbox"/> | Wanita | <input type="checkbox"/> |
| 2. Umur                | Tahun   | <input type="checkbox"/> |        |                          |
| 3. Pendidikan Terakhir | SMA/SMK | <input type="checkbox"/> | S1     | <input type="checkbox"/> |
|                        | D3      | <input type="checkbox"/> | S2     | <input type="checkbox"/> |
| 4. Lama Bekerja        | Tahun   | <input type="checkbox"/> |        |                          |

KRITERIA UNTUK SELURUH PERNYATAAN ADALAH SBAGAI BERIKUT

Sangat Tidak Setuju (STS)  
Tidak Setuju (TS)  
Ragu-Ragu (RG)  
Setuju (S)  
Sangat Setuju (SS)



No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
<b>Kompensasi Finansial</b>						
1	Kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Komisi yang diterima cukup memadai					
3	Bonus yang saya terima, sesuai dengan jasa atas pekerjaan yang saya laksanakan					
4	Tunjangan kesehatan yang saya terima membuat saya tidak risau dengan biaya pengobatan yang mahal					
5	Perusahaan memberikan tunjangan pensiun yang adil dan layak					
6	Perusahaan memberikan tunjangan pendidikan dan perumahan yang adil dan layak					
7	THR yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya dihari raya					

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
<b>Kompensasi Non-Finansial</b>						
1	Saya merasa perusahaan menetapkan kebijakan yang baik bagi para karyawan					
2	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang menurut saya cukup menarik dan sesuai dengan minat saya					
3	Saya yakin akan memiliki karir yang baik di perusahaan					
4	Saya merasa puas dengan posisi dan jabatan saya sekarang					
5	Saya merasa puas dengan kerja sama yang diberikan rekan kerja saya					
6	Saya merasa tenang berada diruangan kerja					
7	Tanggung jawab saya terhadap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dengan dukungan fasilitas kerja yang baik					



No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
<b>Kinerja</b>						
1	Saya selalu berusaha tiba dikantor tepat waktu					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
3	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi saya					
5	Selalu mengerjakan tuugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan					
6	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan benar dan teliti					
7	Saya tidak merasa keberatan apabila diharuskan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang mendesak					
8	Saya selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya					
9	saya tidak pernah keluar kantor pada saat jam kerja, kecuali untuk tugas pekerjaan saya					
10	Apabila saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan, saya selalu siap untuk memperbaikinya					

**SPSS**

**Notes**

Output Created	29-Jul-2017 13:16:52	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	<pre> REGRESSION   /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR   SIG N   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA   /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95)   /NOORIGIN   /DEPENDENT Y   /METHOD=ENTER X1 X2   /SCATTERPLOT=(Y ,*ZPRED)   /RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID)   /SAVE ZPRED MCIN ZRESID. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:01.107
	Elapsed Time	00:00:01.341
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	560 bytes
Variables Created or Modified	ZPR_1	Standardized Predicted Value
	ZRE_1	Standardized Residual
	LMCI_1	95% Mean Confidence Interval Lower Bound for Y
	UMCI_1	95% Mean Confidence Interval Upper Bound for Y

[DataSet0]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	42.4375	2.83910	32
Kompensasi Finansial	29.0625	2.28512	32
Kompensasi NonFinansial	29.0625	2.35465	32

**Correlations**

		Kinerja Karyawan	Kompensasi Finansial	Kompensasi NonFinansial
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.697	.642
	Kompensasi Finansial	.697	1.000	.671
	Kompensasi NonFinansial	.642	.671	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Kompensasi Finansial	.000	.	.000
	Kompensasi NonFinansial	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	32	32	32
	Kompensasi Finansial	32	32	32
	Kompensasi NonFinansial	32	32	32

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi NonFinansial, Kompensasi Finansial <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.510	1.98838	2.344

a. Predictors: (Constant), Kompensasi NonFinansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.219	2	67.610	17.101	.000 <sup>a</sup>
	Residual	114.656	29	3.954		
	Total	249.875	31			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi NonFinansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.835	4.911		2.817	.009
	Kompensasi Finansial	.600	.211	.483	2.850	.008
	Kompensasi NonFinansial	.384	.204	.318	1.876	.071

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



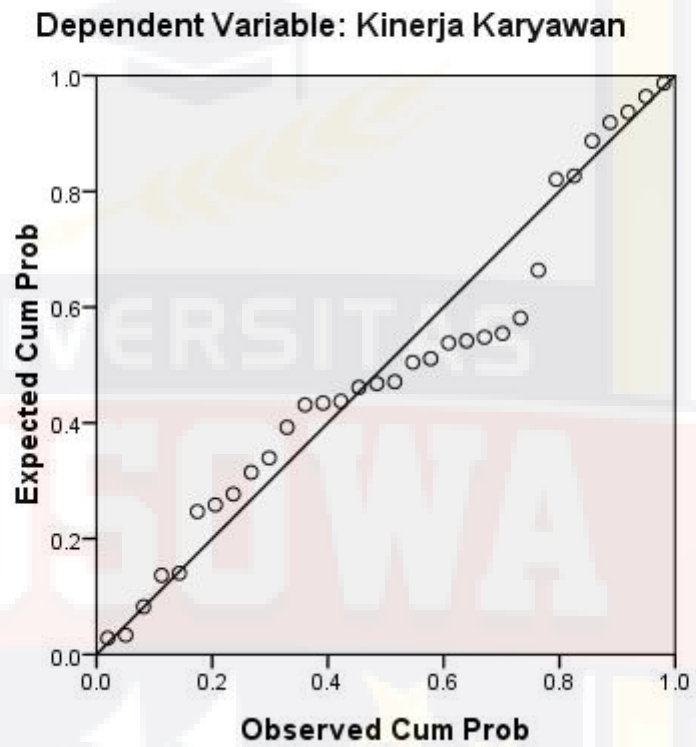
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.2882	46.3126	42.4375	2.08852	32
Std. Predicted Value	-2.466	1.855	.000	1.000	32
Standard Error of Predicted Value	.385	1.133	.589	.158	32
Adjusted Predicted Value	37.5644	46.3646	42.4478	2.08588	32
Residual	-3.79138	4.40727	.00000	1.92317	32
Std. Residual	-1.907	2.217	.000	.967	32
Stud. Residual	-1.966	2.295	-.002	1.016	32
Deleted Residual	-4.18938	4.72690	-.01029	2.12595	32
Stud. Deleted Residual	-2.074	2.493	.003	1.056	32
Mahal. Distance	.196	9.096	1.938	1.764	32
Cook's Distance	.000	.194	.036	.055	32
Centered Leverage Value	.006	.293	.063	.057	32

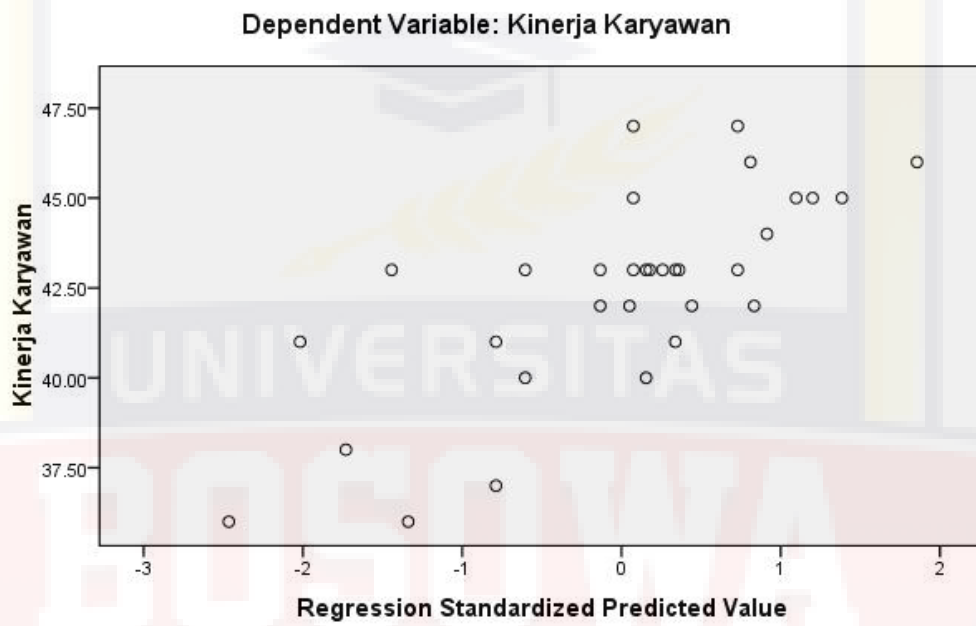
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot





*\*Jenis Kelamin*

Kategori	Responden	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
<b>Laki-laki</b>	20	62,5%
<b>Perempuan</b>	12	37,5%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*\*Usia*

Kategori	Responden	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
<b>20-25</b>	18	56,3%
<b>26-30</b>	4	12,5%
<b>31-35</b>	4	12,5%
<b>36-40</b>	3	9,4%
<b>41-49</b>	2	6,2%
<b>➤ 50</b>	1	3,1%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*\*Pendidikan*

Kategori	Responden	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
<b>S2</b>	-	0%
<b>S1</b>	7	21,9%
<b>D3</b>	1	3,1%
<b>SMA/SMK</b>	24	75%
<b>SMP</b>	-	0%
<b>SD</b>	-	0%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*\*Lama Bekerja*

Kategori(thun)	Responden	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
<b>1- 2</b>	11	34,3%
<b>3 – 4</b>	17	53,1%
<b>5 – 6</b>	2	6,3%
<b>7 – 8</b>	2	6,3%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

## Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.5	12.5	12.5
	4.00	20	62.5	62.5	75.0
	5.00	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	18.8	18.8	18.8
	4.00	15	46.9	46.9	65.6
	5.00	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	18.8	18.8	18.8
	4.00	23	71.9	71.9	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	15	46.9	46.9	56.3
	5.00	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	21.9	21.9	21.9
	4.00	11	34.4	34.4	56.3
	5.00	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	



**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	18.8	18.8	18.8
	4.00	16	50.0	50.0	68.8
	5.00	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	20	62.5	62.5	71.9
	5.00	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Frequency Table****X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.5	12.5	12.5
	4.00	22	68.8	68.8	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.5	12.5	12.5
	4.00	22	68.8	68.8	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.5	12.5	12.5
	4.00	22	68.8	68.8	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.5	12.5	12.5
	4.00	20	62.5	62.5	75.0
	5.00	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.5	12.5	12.5
	4.00	18	56.3	56.3	68.8
	5.00	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	15	46.9	46.9	56.3
	5.00	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.5	12.5	12.5
	4.00	17	53.1	53.1	65.6
	5.00	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

## Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	15.6	15.6	15.6
	4.00	17	53.1	53.1	68.8
	5.00	10	31.3	31.3	100.0
		32			
Total			100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	28.1	28.1	28.1
	4.00	20	62.5	62.5	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
		32			
Total			100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	16	50.0	50.0	59.4
	5.00	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.5	12.5	12.5
	4.00	16	50.0	50.0	62.5
	5.00	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.5	12.5	12.5
	4.00	19	59.4	59.4	71.9
	5.00	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	16	50.0	50.0	59.4
	5.00	13	40.6	40.6	100.0
		32			
Total			100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	20	62.5	62.5	71.9
	5.00	9	28.1	28.1	100.0
		32			
Total			100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00		6.3	6.3	6.3
	4.00	2	50.0	50.0	56.3
	5.00	16	43.8	43.8	100.0
		14			
Total		32	100.0	100.0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.3	6.3	6.3
	4.00	15	46.9	46.9	53.1
	5.00	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.3	6.3	6.3
	4.00	13	40.6	40.6	46.9
	5.00	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93