

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INDO PREMIER SECURITIES
CABANG MAKASSAR**

SKRIPSI



HEDARNIATI

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INDO PREMIER SECURITIES
CABANG MAKASSAR**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Makassar untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi*

**HEDARNIATI
1393141016**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh Hedarniati dengan Nomor Induk Mahasiswa 1393141016, berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Premier Cabang Makassar telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Nomor: 5837/UN.36.22/KM/2017 tanggal 25 Agustus 2017 untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Universitas Negeri Makassar pada hari Jumat 25 Agustus 2017.

Disahkan oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar

DR. H. Muhammad Azis, M.Si
NIP. 19591231 198601 1 005

Panitia Ujian :

- | | | |
|------------------|--|---------|
| 1. Ketua | : DR. H. Muhammad Azis, M.Si | (.....) |
| 2. Wakil Ketua | : Prof. Dr. Anwar Ramli, SE., M.Si | (.....) |
| 3. Sekretaris | : Muh. Ilham Wardana, SE., MMkt., Mgt | (.....) |
| 4. Pembimbing I | : Dr. Romansyah Sahabuddin, SE., M.Si | (.....) |
| 5. Pembimbing II | : Dr. Abdi Akbar, ST., M.M | (.....) |
| 6. Penguji I | : Prof. Dr. Calid Imran Musa, M.Si | (.....) |
| 7. Penguji II | : M. Ikhwan Maulana, SE., M.HRMgt., P.hD | (.....) |

PERSETUJUAN PEMBIMBING

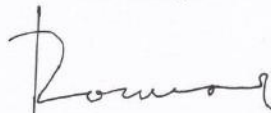
Pembimbing yang ditunjuk berdasarkan surat Persetujuan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar No.0117 /UN36/PL/2017, untuk membimbing saudara :

Nama : **HEDARNIATI**
Nim : 1393141016
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Premier Securitas Cabang Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan dapat diujikan di depan Panitia Ujian Skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.

Makassar, Mei 2017

Pembimbing I



Dr. Romansyah Sahabuddin, SE., M.Si
NIP. 19630715 198803 1 002

Pembimbing II



Abdi Akbar Idris, ST., M.M
NIP. 132301410

MOTTO

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

(QS. Ar-Ra'd : 11)

“ Memang pahit bila kita mengalami kegagalan, namun akan lebih pahit bila kita tidak segera bangkit dan terus berjuang.”

#By Hedarniati

“Kita sebenarnya hanya tumbuh, tak pernah berubah. Kita berubah hanya dalam satu keadaan.”

#By Agfadi Wirayoga

Kupersembahkan karya ini kepada:

Allah SWT.

Ayahanda dan Ibunda sebagai hormat dan bakti ku atas setiap untaian doa dan harapan serta segala pengorbanan yang telah dilakukan demi keberhasilanku.

ABSTRAK

Hedarniati, 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Premier Securities Cabang Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh **Romansyah Sahabuddin** dan **Abdi Akbar Idris**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Premier Securities Cabang Makassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Premier Securities, yang sekaligus menjadi sampel adalah 50 orang Responden yang tercatat sebagai karyawan telah menghasilkan validitas dan reliabilitas untuk dianalisis lebih lanjut. Secara garis besar dilakukan analisis per item pernyataan untuk mengetahui frekuensinya dan analisis informasi mengenai kompensasi dan kinerja sesuai dengan pernyataan pada kuesioner.

Berdasarkan hasil analisis dari tabel Uji Validitas instrumen data yang ditunjukkan pada table di atas di mana kompensasi dan kinerja karyawan semua item dinyatakan valid. Oleh Karena itu semua variabel yang dinyatakan valid bias diikuti sertakan pada pengujian tahap selanjutnya. Semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai *corrected item/total correlation* lebih besar dibanding 0,3.

Hasil Uji-t menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $9,913 > t\text{-tabel } 1,67$. Artinya variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Kata kunci :Kompensasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi. Salam dan shalawat semoga tetap tercurahkan kepada Nabiullah Muhammad SAW, keluarganya, para sahabatnya dan orang-orang yang tetap konsisten di jalan-Nya, Amin. Alhamdulillah berkat nikmat-Nya skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Premier Securities Cabang Makassar” yang terdiri dari lima bab, yaitu Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan pustaka dan kerangka pikir, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan, Bab V Kesimpulan dan saran.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini telah menyita banyak waktu, tenaga dan curahan pikiran serta materi dan semua pihak dalam memberikan bimbingan dan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, sudah sepantasnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang Tuaku atas segala doa, curahan kasih sayang yang tak terhingga, dorongan semangat dan segala pengertian dan pemahaman atas segala sifat-sifatku, bakti dan abdiku semoga terlaksana, yang senantiasa

berkorban memenuhi kebutuhanku sampai selesainya studi ini. Semoga Allah senang tiasa memberikan kesehatan pada beliau.

2. Ayahanda Dr. Romansyah Sahabuddin SE., M.Si Ketua Program Studi Manajemen sekaligus penasehat akademik saya serta pembimbing I. Atas kesediaan beliau meluangkan waktunya dimanapun berada untuk membimbing, memberikan saran dan memotivasi bagi penulis.
3. Ayahanda Dr. Abdi Akbar Idris, ST., M.M Sebagai pembimbing II dengan segala penuh ketekunan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan selalu memberikan arahan, motivasi serta koreksi dalam penyusunan skripsi sejak awal sampai akhir penulisan.
4. Bapak Prof. Dr. H. Husain Syam M TP. Rektor Universitas Negeri Makassar beserta jajarannya atas segala fasilitas perkuliahan yang cukup menunjang sehingga penulis bias menyelesaikan studi di Universitas Negeri Makassar.
5. Bapak Dr. H. Muhammad Azis, M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar dan para Pembantu Dekan, serta seluruh staf Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kemudahan dalam rangka penyelesaian studi dan penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar secara umum dan Bapak/Ibu dosen khususnya pada Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya selama penulis menjalani studi.

7. Pimpinan PT. Indo Premier Securities Cabang Makassar dan seluruh staf yang banyak membantu penulis dalam memberi data, informasi dan arahan serta keterangan-keterangan dalam penelitian penulis.
8. Tanpa terkecuali seluruhsaudara-saudari seperjuanganku Keluarga Besar Manajemen“ Stakeholder 2013” terima kasih telah berbagi suka dan duka selama beberapa tahun terakhir dalam menjalani dinamika kampus. Tanpa kalian, coretan yang diukir dalam bingkai manajemen tidak akan sempurna.
9. Harman, yang telah menemani saya baik dalam suka maupun duka, dukungan yang tak henti dari beliau menjadi motivasi tersendiri dalam penyelesaian studiku, terima kasih sekali lagi saya ucapkan, semoga sukses selalu, amin.
10. Teman-temanku (Gengs-gengs) terima kasih atas semua bantuan, masukan, dan nasehatnya dalam penyelesaian skripsi ini. *Thank;s For All.*
11. Eva, Nur yang selalu siap membantuku dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas bantuannya.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segal akebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

WassalamuAlaikumwr. wb

Makassar, Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
MOTTO	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Hasil Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR	
A. Tinjauan Pustaka	10
B. Kerangka Pikir	31
C. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Variabel dan desain Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel	35

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	35
D. Teknik Pengolahan Data	39
E. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
1. Sejarah Singkat PT. Indo Premier Securities	43
2. Struktur Organisasi	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN-LAMPIRAN	64
RIWAYAT HIDUP.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.	Jumlah Karyawan PT. Indo Premier Securities	5
2.	Data Perkiraan Kompensasi/ Bulan Karyawan	6
3.	Data Transaksi Nasabah dan Jumlah Nasabah	7
4.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	39
5.	Hasil Pengujian Instrumen Kuesioner Variabel (Kompensasi)	50
6.	Uji Validitas Instrumen Kuesioner Variabel (Kinerja)	51
7.	Uji-t, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	52
8.	Persentase Nilai Deskriptif Variabel Kompensasi dan Kinerja	53
9.	Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi (X)	53
10.	Hasil Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	54

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pikir	33
2.	Skema Desain Penilaian	33
3.	Grafik Regresi Uji Normalitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Pada dasarnya setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya mengarah pada satu tujuan yaitu memperoleh laba semaksimal mungkin, dimana tujuan tersebut hanya dapat dicapai apabila perusahaan tersebut dapat beroperasi secara efektif dan efisien. Untuk dapat beroperasi secara efektif dan efisien maka sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi penting harus ditingkatkan.

Sumber daya manusia memegang peranan sentral dan paling menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Walaupun diakui bahwa aset-aset non-manusia, termasuk alam, tetap memainkan peranan penting, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka semuanya hanya akan sia-sia.

Kemajuan dunia organisasi sekuritas tidak lepas pula dari Sumber Daya Manusia (SDM), dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor utama karena selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan keorganisasian, tidak terkecuali

dunia perorganisasian sekuritas. Peran aktif tersebut terlihat pada kegiatan perencana, pelaku, dan penentu kegiatan perorganisasian sekuritas, perlengkapan tidak akan berhasil tanpa kinerja manusia, karena manusia adalah makhluk sosial yang cenderung mengorganisir dan *me manage* semua urusan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan dapat lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah

salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia memegang peranan sentral dan paling menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Walaupun diakui bahwa aset-aset non-manusia, termasuk alam, tetap memainkan peranan penting, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka semuanya hanya akan sia-sia.

Mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini karyawan dari suatu organisasi sekuritas atau perusahaan, berbagai teknik ataupun cara yang ditempuh oleh suatu organisasi sekuritas atau perusahaan dalam memotivasi karyawannya untuk meningkatkan semangat kerjanya dalam

mencapai tujuan organisasi sekuritas yang direncanakan salah satunya dengan kompensasi.

Pada penyataannya kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Robbins (2001: 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007: 67) arti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai.

Kineja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapain tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya, memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu bersaing dengan organisasi perbankan maupun sekuritas yang lain.

Berikut disajikan data Jumlah Karyawan dalam bentuk Tabel.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Indo Premier Securities Makassar Tahun 2016

No	Jabatan	Jumlah Karyawan September 2015	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	Pimpinan	1	1	0
2	Representative Officer	9	13	5
3	Marketing Officer	28	15	13
4	Sales	6	3	3
5	Office Boy	4	4	0
6	Security	2	2	0
	TOTAL	50	38	21

Sumber : PT. Indo Premier Securities Tahun 2016

Tabel 1 di atas diketahui jumlah keseluruhan karyawan PT. Indo Premier Securities pada Tahun 2016. Dalam kurung waktu tersebut tidak ada penambahan karyawan di PT. Indo Premier Securities sehingga berpengaruh pada kinerja perusahaan. Dalam tabel 1 terdapat banyak jumlah karyawan Marketing Officer agar dapat menambah jumlah nasabah dalam perusahaan tersebut sehingga transaksi atau profit perusahaan meningkat.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena

untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Kompensasi Non Finansial berupa pujian dan lingkungan kerjayang kondusif. Sedangkan dalam bentuk financial berupa gaji/upah, insentif, tunjangan, bonus.

Berikut merupakan data kompensasi berupa besaran gaji, uang makan, transport dan tunjangan yang diterima karyawan PT. Indo Premier Securities Makassar per bulannya :

Tabel 2. Data Perkiraan Kompensasi/ Bulan Karyawan PT Indo Premier Securities Makassar Tahun 2016

No.	Jabatan	Gaji	Tunjangan		Asuransi
			Uang Makan	Transport	
1	Pimpinan	3.900.000	450.000	400.000	80.000
2	Representative Officer	2.400.000	450.000	400.000	80.000
3	Marketing Officer	1.900.000	360.000	300.000	80.000
4	Sales	1.200.000	360.000	150.000	80.000
5	Office Boy	900.000	300.000	150.000	80.000
6	Security	950.000	300.000	150.000	80.000

Sumber : PT. Indo Premier Securities Makassar Tahun 2016

Tabel 2 di atas merupakan data perkiraan dari pembulatan nominal Rupiah upah/gaji dari karyawan. Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi PT. Indo Premier Securities Makassar jika dilihat dari indikator gaji/upah pokok yang diterima. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah upah/gaji tersebut apakah mengindikasi kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan upah/gaji yang diterima.

Data tersebut menunjukkan bahwa masih ada karyawan dengan jabatan *Marketing Officer, Sales, Office Boy* dan *Security* dengan pendapatan gaji bersih di

bawah UMK Makassar Tahun 2016, yaitu sebesar Rp. 2.313.625. Permasalahan ini akan menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil dari kinerja perusahaan dan hasil kerja karyawan PT. Indo Premier Securities yang dapat digambarkan melalui pencapaian nilai transaksi dan jumlah nasabah baru perbulannya pada table berikut :

Tabel 3. Data Transaksi Nasabah dan Jumlah Nasabah pada PT Indo Premier Securities Makassar Tahun 2016

No.	Bulan	Nilai Transaksi (Dalam Rp. Miliar)	Akumulasi Transaksi (Dalam Rp. Miliar)	Jumlah Nasabah baru	Akumulasi Jumlah Nasabah
1	Januari	87	87	25	25
2	Februari	87	174	28	53
3	Maret	186	360	60	113
4	April	145	505	54	167
5	Mei	111	616	43	210
6	Juni	74	690	25	235
7	Juli	73	763	28	263
8	Agustus	64	827	12	275
9	September	54	881	16	291
10	Oktober	63	944	16	307
	Rata-rata		94.40		40

Sumber : PT. Indo Premier Securities Makassar Tahun 2016

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata transaksi dan jumlah nasabah baru perbulan mengalami penurunan dalam kurun waktu satu tahun. Dilihat dari table di atas pada bulan Juni, juli, Agustus, September nilai transaksi dan jumlah nasabah pada PT. Indo Premier Securities mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan pada kinerja karyawan yang menurun diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan upah/gaji yang diterima karyawan. Kebutuhan karyawan akan terpenuhi melalui pekerjaannya. Dan melalui pekerjaan yang dilakukan tentunya

karyawan berharap mendapatkan kompensasi yang setimpal atas kontribusinya bagi perusahaan.

Komponen dari sistem pengendalian manajemen adalah pemberian kompensasi. Kompensasi diperlukan untuk membangun tanggung jawab dan berorientasi kepada kinerja. Kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi ada kompensasi lain yaitu non finansial. Kondisi tersebut membuat kompensasi dijadikan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Indo Premier Securities adalah perusahaan penyedia jasa keuangan yang terintegrasi di pasar modal yang melayani klien individu maupun korporasi berdasarkan izin otoritas jasa keuangan (OJK) nomor KEP – 1/PM/PPE//1996. Pada tahun 2002 bapak Ungkoro Darmosusilo dan bapak Nixon Silfanus mendirikan PT Indo Premier Capital yang merupakan perusahaan induk dari PT Indo Premier Securities yang baru didirikan pada tahun 2003.

Menurut latar belakang dan data-data yang telah dikumpulkan, permasalahan yang ada yaitu beberapa dugaan yang mengacu pada kompensasi dengan adanya data penurunan jumlah transaksi di perusahaan dan juga penurunan kinerja yang tergambar pada data jumlah nasabah baru perusahaan. Dugaan-dugaan tersebut mengawali tujuan peneliti untuk menilai lebih lanjut dengan melihat dari sisi kompensasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal di atas maka penelitian ini akan dilakukan pada PT. Indo Premier Securities Makassar yang berlokasi di jalan Sulawesi no 88, Makassar. Penelitian ini akan membahas Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan tersebut serta wawancara yang dilakukan kepada manager yang menginginkan adanya peningkatan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian untuk menguji pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Premier Securities.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Premier Securities ?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indo Premier Securities.

4. Manfaat Hasil Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a. Secara akademis, merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Universitas Negeri Makassar
- b. Secara teoritis ilmiah, untuk menerapkan ilmu – ilmu khususnya bidang ekonomi yang telah diterima selama di bangku kuliah kedalam dunia praktek
- c. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi PT Indo Premier Securities.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR

1. Tinjauan Pustaka

a. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau dalam bidang kepegawaian. Untuk lebih jelasnya pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, maka terlebih dahulu diketahui tentang pengertian manajemen itu sendiri. Manajemen banyak diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain.

Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak hanya dilakukan oleh seorang saja, tetapi dalam pencapaian tujuan tersebut dilakukan oleh lebih dari seorang. Dengan demikian, makin banyak kita melibatkan orang dalam pencapaian tujuan, maka peranan manajemen dalam suatu perusahaan akan semakin besar.

Sampai saat ini belum ada suatu perusahaan ataupun instansi yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan personalia. Ada kecenderungan, bahwa semakin besar perusahaan atau instansi, maka akan semakin bertambah besar pula kebutuhan personalianya. Adapun yang dimaksud dengan personalia disini adalah dalam artian tenaga kerja, yang meliputi buruh, karyawan dan pegawai.

Sebenarnya ketiga istilah ini adalah sama, sebab semuanya merupakan personalia atau tenaga kerja. Hanya saja pengertian umum di masyarakat adalah

bahwa buruh atau karyawan merupakan tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan, sedangkan pegawai adalah tenaga kerja yang bekerja pada instansi pemerintah atau sering pula disebut pegawai negeri.

Harus diakui bahwa semakin kecil perusahaan, maka akan semakin kecil pula peranan manajemen sumber daya manusia. Sebaliknya semakin besar suatu perusahaan maka kecenderungan terhadap sumber daya manusia akan semakin besar pula.

Menurut Flippo dalam Sedarmayanti (2001:5) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sedangkan menurut French dalam Sedarmayanti (2001: 5) bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan seleksi pengembangan penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”. Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (*recruitmen*), seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Guna mencapai tujuan sumber daya manusia, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian

dari proses sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lebih lancar bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a) Perencanaan (*Planning*)

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

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

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

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapai tujuan organisasi.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan pengendalian pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

e) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

f) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

g) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

b. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan dapat bersifat finansial maupun non – finansial pada periode tetap.

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang bayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal – hal yang tidak mudah dikuantitatifkaskan yaitu ganjaran – ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergensi.

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktivitas, dan lain sebagainya

2) Jenis – Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis – jenis kompensasi yang diterima karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan)

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun, Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan.

2) Kompensasi Non finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung, sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Panggabean (2004 : 76) mengemukakan bahwa :

1) Kompensasi keuangan langsung terdiri atas :

a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan pada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada

dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tetap. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

Dan menurut Dessler (2009:62) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- 1) Pembayaran uang secara langsung (*Direct Financial Payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus / komisi.
- 2) Pembayaran (*Indirect Payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

- 3) Ganjaran non finansial (*Non Financial Rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergensi

3) Tujuan Kompensasi

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu juga kompensasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Dengan kata lain dengan pemberian kompensasi turut melancarkan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2004:77) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

- a) Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan.
- b) Mendorong agar lebih berprestasi.
- c) Agar dapat mempertahankan mereka

Menurut Rivai (2004 : 359) Tujuan kompensasi yaitu :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas.

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus *responsive* terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan.

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

4) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2007: 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3. Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan

sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Menurut Panggabean (2004: 81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor :

- a) Penawaran dan permintaan.
- b) Serikat pekerja.
- c) Kemampuan untuk membayar.
- d) Produktivitas.
- e) Biaya hidup.
- f) Pemerintah.

Perlu dicatat bahwa tidak setiap perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan diatas kepada karyawannya. Hal ini tergantung pada kondisi dari perusahaan tersebut. Di satu pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tetapi di lain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai karyawan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

5) Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002), mengemukakan beberapa sistem kompensasi yaitu:

- a) Sistem Waktu
- b) Sistem Hasil
- c) Sistem Borongan

Berdasarkan sistem kompensasi tersebut di atas, maka berikut ini akan dijelaskan satu persatu yaitu:

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu ini biasanya ditetapkan bila prestasi kerja karyawan sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya.

Besarnya kompensasi dalam sistem waktu ini hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerja.

2) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan pada lamanya waktu yang dikerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar pisik.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, disebabkan dipengaruhi oleh lamanya mengerjakan, serta berapa banyak alat-alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Jadi dalam sistem borongan ini pekerja bisa mendapatkan besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

c. Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Robbins (2001: 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (1998: 223) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil dari kerja dari karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

2) Dimensi-dimensi yang Mempengaruhi Kinerja

Dimensi kinerja menurut Gomes (2003: 134) yaitu:

- a) *Quality of Work*, mencakup akurasi, keahlian dan kesempurnaan dalam pekerjaan
- b) *Quantity of Work*, mencakup banyaknya bentuk yang dproses, lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan
- c) *Job Knowledge*, pemahaman karyawan mengenai fakta-fakta atau faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan
- d) *Cooperation*, kemampuan dan kerelaan untuk bekerja dengan rekan, penyelia dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi bersama.
- e) *Initiative*, merupakan kesungguhan dalam meminta tanggung jawab, memulai diri dan tidak genar untuk memulai
- f) *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang muncul
- g) *Dependability*, merupakan aspek penilaian kinerja dimana pekerja mengikuti petunjuk dan kebijakan perusahaan tanpa pengawasan dari penyelia
- h) *Personal Qualities*, meliputi kepribadian, penampilan, sosioabilitas, kepemimpinan dan integritas.

Menurut Mitchell (1978: 343) dalam Sedarmayanti (2001: 51), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

- a) *Prom Quality of Work* (Kualitas Kerja)
- b) *Promptness* (Ketepatan Waktu)
- c) *Initiative* (Inisiatif)
- d) *Capability* (Kemampuan)

e) *Communication* (Komunikasi)

Apabila ukuran pencapaian kinerja sudah ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan standar yang dibuat oleh periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan tingkat kinerja dari seorang pegawai. Secara ringkasnya dapatlah dikatakan bahwa pengukuran tentang kinerja pegawai tergantung kepada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

3) Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut adalah sebagai berikut:

a) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud

antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4) Penggunaan Penilaian Kinerja Bagi Karyawan

Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

- a) *Performance Improvement* yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b) *Compensation Adjustment* yaitu membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c) *Placement Decision* yaitu menentukan promosi, transfer dan demosi.
- d) *Training and Development Needs* yaitu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembang bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- e) *Career Planning and Development* yaitu memandu untuk menentukan jenis kari dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f) *Staffing Process Deficiencies* yaitu memengaruhi prosedur perekrutan pegawai.

- g) *Informational Inaccuracies and Job Design Errors* yaitu membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam MSDM terutama dibidang informasi job analysis, job design dan sistem informasi MSDM.
- h) *Equal Employment Opportunity* yaitu menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif
- i) *External Challenges*, terkadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu terlihat namun dengan melakukan penilaian kinerja akan terlihat sehingga membantu manajer SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- j) *Feedback*, yaitu memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut (Handoko, 2000; Sahabuddin, 2016) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan

ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

5) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Agus. 1991, penilaian kinerja dimanfaatkan oleh organisasi untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personil, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personil dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personil.
- d. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

6) Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasikan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk financial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk

nonfinansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Dalam penelitian Yukl dan Latham, 1975 ; Latham dan Pursell, 1976 ; Yukl, Wexley dan Seymor, 1972 (dikutip oleh Wexley dan Yukl, 1988) menunjukkan bahwa insentif upah/gaji tidak dapat memberikan hasil yang sesuai atau konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut Sentono, 1999 kinerja karyawan akan lebih baik apabila kompensasi terpenuhi.

d. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dilihat gambaran hasilnya.

1. Penelitian oleh Irawaty (2005), dengan judul pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Barat di Kota Makassar. Hasil dari penelitian ini membuktikan:
 - a. Kompensasi berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Makassar Barat
 - b. Berdasarkan tabel interpretasi r maka dapat diketahui bahwa tingkatkeeratan hubungan antara kompensasi (X) dengan kinerja (Y) termasukdalam kategori sedang karena nilai r terletak antara 1,699 atau $P < 0,05$.
2. Penelitian oleh natania (2016), dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Hasil dari penelitian ini membuktikan: bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Hasil tersebut menyarankan kepada perusahaan untuk kembali mengevaluasi aspek-aspek yang mendukung kompensasi agar tidak ada perbedaan kompensasi yang dirasakan.

3. Penelitian oleh Wahyuningtyas (2013), dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). Dari hasil penelitian ini membuktikan : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang dengan arah positif. Sementara kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan juga berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dengan arah positif.
4. Penelitian Oleh Muchtar (2007), dengan judul pengaruh kompensasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar. Dari Hasil Penelitian ini membuktikan secara simultan atau bersama-sama, variabel bebas X, yaitu gaji, tunjangan, dan bonus mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel serta nilai probabilitanya lebih kecil dari $\alpha : 0,05$.
5. Penelitian oleh Alimuddin (2012), dengan judul pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Bakri Telecom Area Makassar. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

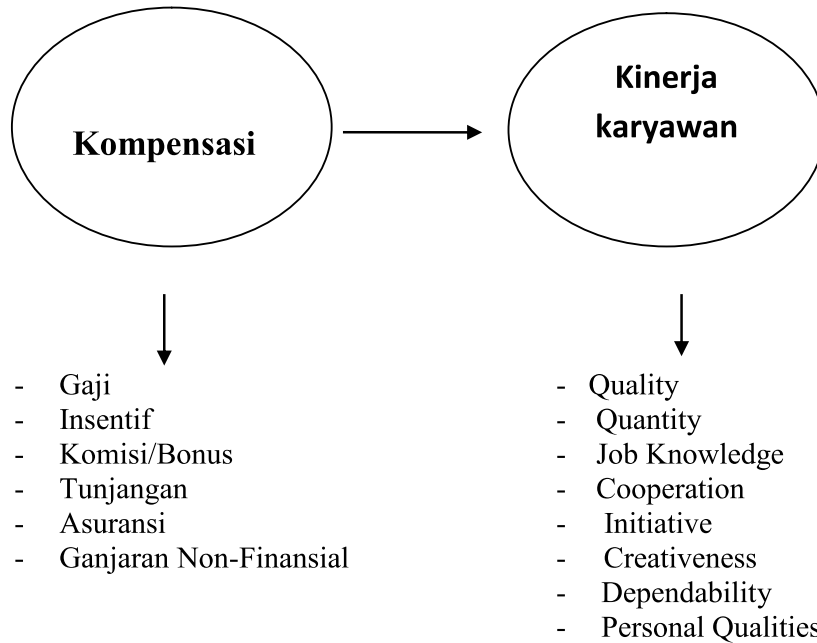
produktivitas karyawan sedangkan kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

e. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran ini menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan yang terdiri dari gaji, insentif, komisi/bonus, tunjangan, asuransi, dan ganjaran non-finansial berhubungan dengan disiplin kerja. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan masalah bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun. Variabel bebas ini masing-masing dan bersamaan saling memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun indikator yang peneliti gunakan dalam variabel kinerja ini yaitu *quality, quantity, job knowledge, cooperation, initiative, creativeness, dependability* dan *personal qualities*.

Gambaran penjelasan diatas dirangkum dalam bentuk kerangka teori sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Premier Securities Makassar

f. Hipotesis

Menurut Nazir (2005: 151), hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya. Melihat kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah: “Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indo Premier Securities”.

BAB III

METODE PENELITIAN

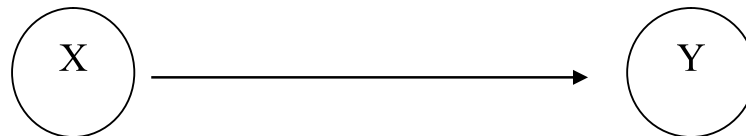
1. Variabel dan Desain Penelitian

a. Variabel Penelitian

Variabel merupakan indikator terpenting yang menentukan keberhasilan penelitian. Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas yang merupakan unsur dari kompensasi finansial yaitu gaji (X_1), tunjangan (X_2), dan bonus (X_3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

b. Desain Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini bersifat korelasional yang bertujuan untuk melihat dan menjelaskan fenomena yang terjadi sehubungan dengan permasalahan yang dikaji, yaitu pengaruh kompensasi finansial (gaji, tunjangan, dan bonus) terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Premier Securities dengan model disain sebagai berikut:



Gambar 2. Skema Desain Penelitian

2. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

a. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian berupa data sekunder dan data primer yaitu sebagai berikut:

a) Data Sekunder

Data-data yang sumbernya berasal dari perusahaan yang bersangkutan, maupun data eksternal yang berasal dari jurnal maupun penelitian-penelitian sebelumnya.

b) Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan angket atau kuesioner yang diklasifikasikan berdasarkan variabel penelitian.

b. Metode Pengumpulan Data

Arikunto (2002: 160) mengemukakan metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa teknik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a) Wawancara

Mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden dan pimpinan kantor. Teknik ini dilakukan pada pra-riset sebagai studi pendahuluan. Wawancara dilakukan dengan tidak menggunakan pedoman wawancara.

b) Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membuat sejumlah pertanyaan untuk dijawab responden. Dalam penelitian ini kuisisioner yang disajikan berupa kuisisioner tertutup dengan lima pilihan jawaban menggunakan skala Likert.

Penentuan skore dari alternatif pilihan jawaban

Skor	Alternatif Pilihan Jawaban
5	Sangat Baik
4	Baik
3	Cukup
2	Kurang
1	Sangat Kurang

Responden diharapkan memberikan jawaban pada salah satu alternatif jawaban yang disediakan pada setiap pertanyaan yang diajukan dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban.

3. Populasi dan sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002: 72). Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah karyawan PT Indo Premier Securities yaitu sebanyak 50 karyawan dan seluruh populasi di jadikan sampel.

4. Operasional Variabel Penelitian

a) Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2005: 126).

b) Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima para karyawan PT Indo Premier Securities sebagai balas jasa dalam bentuk gaji, insentif, komisi/bonus, tunjangan, asuransi, dan ganjaran Non Finansial untuk kerja mereka. Adapun yang di maksud indikator dari variabel kompensasi ini meliputi:

- Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

- Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

- Komisi/Bonus

Komisi merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman.

- Asuransi

Asuransi adalah perlindungan finansial (atau ganti rugi secara finansial)

untuk jiwa, properti, kesehatan dan lain sebagainya mendapatkan penggantian dari kejadian-kejadian yang tidak dapat diduga yang dapat terjadi seperti kematian, kehilangan, kerusakan atau sakit.

- **Ganjaran Non Finansial**

Ganjaran non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

c) Variabel Terikat (Y)

Variabel Terikat (Y) adalah kinerja karyawan PT Indo Premier Securities dalam upaya pencapaian nilai transaksi dan jumlah nasabah. Indikator dari variabel kinerja ini meliputi :

- ***Quality of work***, mencakup akurasi, keahlian dan kesempurnaan dalam pekerjaan.
- ***Quantity of work***, mencakup banyaknya bentuk yang diproses, lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan.
- ***Job knowledge***, pemahaman karyawan mengenai fakta-fakta atau faktor faktor yang berhubungan dengan pekerjaan.
- ***Cooperation***, kemampuan dan kerelaan untuk bekerja dengan rekan sekerja, penyedia dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi bersama.
- ***Initiative***, merupakan kesungguhan dalam meminta tanggung jawab, memulai diri, dan tidak gentar untuk memulai.
- ***Creativeness***, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan

untuk menyelesaikan persoalan yang muncul.

- ***Dependability***, merupakan aspek penilaian kinerja dimana pekerja mengamikuti petunjuk dan kebijakan perusahaan tanpa pengawasan dari penyelia.
- ***Personal qualities***. Meliputi kepribadian, penampilan, sosiabilitas, kepemimpinan dan integritas.

d) Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2005: 126).

Untuk mengukur Variabel penelitian ini, digunakan angket yang disusun berdasarkan Skala Likert. Dengan indikator skala likert, maka Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan teknik skala likert. Selanjutnya data diukur secara kuantitatif.

Terdapat empat jenis ukuran yaitu nominal, ordinal, interval dan rasio. Pada penelitian ini variabel sebagai konsep yang mempunyai nilai dengan jenis pengukuran yang dipakai adalah jenis ukuran interval. Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Variabel bebas (X), yaitu: Kompensasi	Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. (Dessler,2009: 82	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Insentif • Komisi/Bonus • Tunjangan • Asuransi • Ganjaran Nonfinansial (Dessler,2009: 82	Likert atau Interval: Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek (Oei, 2010: 87).
2	Variabel terikat (Y), yaitu: Kinerja	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. (Robbins, 2001: 171)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas pekerjaan • Kuantitas pekerjaan • Pengetahuan pekerjaan • Kemampuan bekerjasama • Inisiatif • Kreativitas • Keteguhan • Kualitas personal (Gomes, 1995)	Likert atau Interval: Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek (Oei, 2010: 87).

5. Teknik Pengolahan Data

Beberapa tahap pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini di antaranya adalah sebagai berikut:

- *Editing*

Pada tahap ini aktivitas yang dilakukan adalah meneliti ulang data-data yang telah diperoleh meliputi kelengkapan jawaban, kejelasan tulisan, kesesuaian jawaban antara satu dengan yang lain.

- *Coding*

Pada tahap ini *coding* dilakukan dengan pembuatan kategori-kategori tertentu dari data-data yang diperoleh dalam penelitian. Tahap ini meliputi pemberian tanda atau simbol dari data yang telah di-*editing* sehingga dapat dikelompokkan dalam masing-masing variabel.

- Tabulasi

Tahap tabulasi yaitu tahap memasukkan data yang telah dikategorikan dengan skor ke dalam tabel sehingga dapat dihitung dengan jelas dan tetap.

a. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas Angket

Menurut Nazir (2005: 174) validitas adalah tentang kesesuaian antara variabel yang sedang diteliti dengan variabel yang ingin diteliti. Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Umar, 2001: 127). Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*.

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut:

1. jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuisisioner valid
2. jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuisisioner tidak valid

Uji validitas dilakukan dengan menguji cobakan kuesioner kepada 50 karyawan responden. Dan untuk awal pengujian penelitian ini diambil sampel 10 responden yang merupakan karyawan PT Indo Premier Securities.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Disamping itu, uji ini juga sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indo Premier Securities Makassar.

3. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Dengan kata lain, uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari data PT. Indo Premier Securities sesuai dengan distribusi teoritik tertentu. Dalam kasus ini, distribusi normal. Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Rumusan Hipotesis :

H_0 : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H_i : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

α : taraf nyata

Menentukan Kriteria Pengujian Hipotesis:

· Jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ maka terima H_o dan tolak H_i , dalam arti data tersebut berdistribusi normal.

· Jika $\chi^2_{hitung} \geq \chi^2_{tabel}$ maka tolak H_o dan terima H_i , dalam arti data tersebut tidak berdistribusi normal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Indo Premier Securities

Konsistensi dalam menciptakan nilai tambah bagi nasabah, baik dalam bentuk jasa, teknologi maupun informasi, adalah kemampuan istimewa PT. Indo Premier yang selalu membanggakan.

PT. Indo Premier meyakini bahwa teknologi akan memiliki peran sangat penting dalam industri jasa keuangan. Berlandaskan keyakinan itu, PT. Indo Premier telah membentuk tim yang kuat di bidang teknologi bahkan terbesar di antara industri sekuritas di Indonesia. Visi dan strategi tersebut, terbukti mampu menempatkan PT. Indo Premier di garis depan, sekaligus sebagai penentu tren dalam jasa perantara perdagangan efek secara *online* di Indonesia.

IPOP (*Indo Premier Online Trading*), layanan jasa perantara perdagangan efek secara *online* yang PT. Indo Premier selalu kembangkan, terbilang sebagai pelopor dan pemimpin di Indonesia. Melalui layanan ini, PT. Indo Premier menawarkan jasa finansial instan yang lengkap dan utuh kepada nasabah melalui internet. Secara terus menerus PT. Indo Premier mengembangkan teknologi dan fitur-fitur perdagangan elektronik, serta memperbaharui informasi mengenai aktivitas pasar dan berita yang terkait dengan portofolio investasi nasabah melalui berbagai kanal elektronik.

Untuk melengkapi jasa perantara *online* dan mendukung aktivitas bank investasi, PT. Indo Premier menyelenggarakan jasa penjualan dan perdagangan

saham dan surat hutang secara ritel dan institusional. Divisi bank investasi PT. Indo Premier telah berperan dalam banyak aktivitas penghimpunan dana untuk perusahaan swasta dan BUMN, dengan menerbitkan surat hutang dan saham melalui pasar modal. PT. Indo Premier juga banyak terlibat dalam transaksi penting perusahaan-perusahaan Indonesia di bursa luar negeri.

Sejak pertama masuk ke bisnis bank investasi di Indonesia, PT. Indo Premier telah berhasil menghimpun dana sekitar Rp 50 triliun, melalui transaksi surat hutang atau saham untuk kepentingan para klien. Klien penting PT. Indo Premier, antara lain adalah kelompok usaha Astra International, Bank Danamon, Bank Panin, Adira Finance, Bank BTPN, Agung Podomoro, Provident Capital dan Saratoga. PT. Indo Premier juga bertindak sebagai penasehat dan menghimpun dana untuk banyak BUMN, seperti PLN, Bank Tabungan Negara, PPA, Indonesia Exim Bank, Wijaya Karya, Bukopin dan Jaya Konstruksi. Secara konsisten PT. Indo Premier selalu berada di ranking lima besar bank investasi di Indonesia.

Dalam bidang bisnis manajemen investasi, PT. Indo Premier adalah yang pertama kali dan satu-satunya manajer investasi yang mengelola ETF fund sejak 2007. Pengakuan atas kerja keras PT. Indo Premier, terwujud dalam sejumlah penghargaan dan peringkat tinggi yang PT. Indo Premier dapatkan dari media finansial terkemuka, seperti Bloomberg, International Finance Review serta lembaga-lembaga domestik. Tahun 2010, Bloomberg menempatkan PT. Indo Premier di peringkat ketiga penjamin emisi obligasi rupiah terbesar, dan keempat terbesar penjamin emisi kombinasi obligasi dan saham rupiah.

Menjelang akhir tahun 2010, PT. Indo Premier mendapat penghargaan, "*The Best Securities Company in Indonesia for 2010*" dari Investor *PublishingGroup*. Bersamaan dengan itu Presiden Direktur kami, mendapat penghargaan "*The Best CEO of the industry*".

2. Visi dan Misi PT. Indo Premier Securities

Visi PT. Indo Premier adalah Menjadi penyelenggara jasa investasi yang dimotori oleh teknologi terbaik di Indonesia, dan bank investasi terkemuka.

Misi PT. Indo Premier :

1. Melayani kebutuhan masyarakat untuk berinvestasi dengan kemudahan teknologi, dimana saja, setiap saat.
2. Memberikan nilai tambah jasa finansial bagi perusahaan-perusahaan Indonesia.

3. Struktur Organisasi PT. Indo Premier Securities

1. *Commisioners*

- Mengawasi dan member nasihat kepada pimpinan perusahaan.
- Bertanggung jawab dalam pencapaian misi dan visi di dalam perusahaan.

2. *Directors*

- Merupakan pimpinan tertinggi di dalam kegiatan operasi sehari – hari.

- Memastikan tercapainya sasaran Perusahaan berdasarkan maksud dan tujuan, serta Rencana Jangka Panjang Perusahaan, dan bertanggung jawab atas jalannya Perusahaan.
- Bertanggung jawab dalam melakukan korespondensi dengan perusahaan lain.

3. *Internal Audit & Control*

- Menyusun dan melaksanakan rencana internal audit tahunan.
- Membuat laporan hasil audit dan menyampaikan laporan tersebut ke Direktur Utama dan Dewan Komisaris.

4. *Risk Management*

- Melakukan proses manajemen risiko pembiayaan.
- Membuat laporan profil risiko, memonitor profil risiko, mengevaluasi, serta mengusulkan alat ukur dan prosedur manajemen risiko.

5. *Legal & Compliance*

- Mengusulkan kebijakan kepatuhan atau prinsip-prinsip kepatuhan yang akan ditetapkan oleh Direksi.
- Melakukan tugas-tugas lainnya yang terkait dengan Fungsi Kepatuhan.

6. *Supervisor*

- Mengelola sebuah produksi dan pelayanan kepada kosumen.
- Membimbing dan mengarahkan bawahan guna mencapai tujuan organisasi.
- Mengatur jadwal kerja dan pekerjaan teknis lainnya.

7. *Equity Capital Market*

- Bertanggung jawab untuk membantu perusahaan melakukan transaksi dengan mengelola struktur, sindikasi, pemasaran, dan distribusi.

8. *Debt Capital Market*

- Memastikan kapan dan *moment* yang tepat untuk memberikan kredit kepada nasabah yang hendak mengajukan kredit.
- Memantau tingkat suku bunga yang fluktuasi di pasar.

9. *Investment Banking*

- Membantu perusahaan dan pemerintah serta lembaga-lembaga pemerintahan dalam menggalang perolehan dana dengan cara penerbitan dan penjualan efek di pasar modal.
- Memberikan nasihat-nasihat strategis untuk melakukan penggabungan usaha(*merger*) dan akuisisi serta berbagai jenis transaksi keuangan lainnya.

10. Online Trading

- Mengelola segala jenis transaksi yang terjadi secara *online* di dalam suatu perusahaan.

11. IT

- Bertanggung jawab terhadap segala perangkat (*software* dan *hardware*) yang berhubungan dengan teknologi informasi yang mendukung kinerja suatu perusahaan.

12. Research

- Tugas peneliti adalah mengungkap rahasia dengan *metode*.
- Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang berhubungan dengan tugas dan fungsinya sesuai dengan bidang penelitian dan kepakarannya.

13. Operations

- Mengatur sistem kerja SDM.
- Harus mempunyai ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan.

14. Finance & Accounting

- Membuat laporan keuangan perusahaan bulanan, triwulan dan tahunan untuk perusahaan.
- Bertanggung jawab akan laporan keuangan yg telah dibuat.

15. Human Resource and General Affair

- Menyusun, merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi anggaran biaya kegiatan secara efektif dan efisien serta

bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran hasil kegiatan.

- Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengawasan dan melaksanakan evaluasi terhadap jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

16. Sales & Marketing

- Membuat daftar pelanggan prospek sesuai dengan segmentasi yang diinginkan Perusahaan.
- Melakukan proses penjualan sesuai daftar target yang sudah ditentukan dan disepakati bersama dengan Koordinator.

17. Customer Service

- Sebagai orang yang melayani berbagai macam aplikasi yang diajukan konsumen atau calon konsumen.
- Seseorang yang dapat membina hubungan baik dengan seluruh nasabah

18. IT Support

- Menjaga *server* perusahaan.
- Membuat jadwal *maintenance* atau perawatan *hardware* untuk tiap hari.

19. Branch Officer

- Ujung Tombak perusahaan untuk memperkenalkan produk-produk yang dikeluarkan perusahaan.

B. Pembahasan Data Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala dan kejadian yang diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koesioner, untuk suatu koesioner dapat dikatakan Valid jika suatu pernyataan atau item pada koesioner mampu dapat mengungkap suatu yang akan diukur koesioner tersebut.

Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas menggunakan aplikasi *IBM SPSS*

Tabel5.Uji Validitas instrumen kuesioner variabel kompensasi (X)

Item Pertanyaan	Nilai Validitas (r- Hitung)
Item 1	.745**
Item 2	.710**
Item 3	.862**
Item 4	.837**
Item 5	.847**
Item 6	.778**
Item 7	.554**
Item 8	.511**
Item 9	.583**
Item 10	.596**
Item 11	.847**
Item 12	.778**

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2017

Setelah dilakukan pengujian validasi data yang diajukan pada tabel diatas dimana variabel kompensasi semua item dinyatakan valid. Oleh karena itu semua variabel yang dinyatakan valid bisa diikut sertakan pada pengujian tahap selanjutnya. Semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai *corrected item/total correlation* lebih besar dibanding 0,3 seperti yang dijelaskan oleh Sugiono 2014.

Tabel 6. Uji Validitas instrumen kuesioner variabel Kinerja (Y)

Item Pertanyaan	Nilai Validitas (r- Hitung)
Item 1	.785**
Item 2	.799**
Item 3	.838**
Item 4	.704**
Item 5	.806**
Item 6	.327*
Item 7	.330*
Item 8	.248*
Item 9	.704**
Item 10	.806**
Item 11	.404**
Item 12	.331*
Item 13	.511**
Item 14	.539**
Item 15	.551**
Item 16	.494**

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2017

Setelah dilakukan pengujian validasi data yang ditunjukkan pada table diatas dimana kinerja Pegawai semua item dinyatakan valid. Oleh karena itu semua variabel yang dinyatakan valid bisa diikut sertakan pada pengujian tahap selanjutnya. Semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai *corrected item/total correlation* lebih besar dibanding 0,3 seperti yang dijelaskan oleh Sugiono 2014.

2. Uji-t

Uji – t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk menguji hipotesis yang diajukan apakah diterima atau tidak dan dapat juga diketahui mengenai informasi tentang seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel tergantungnya.

Di samping itu, uji ini juga sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indo Premier Securities.

Tabel 7. Uji-t Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.198	3.606		10.038	.000
	Kompensasi	.655	.066	.820	9.913	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel Uji-t diatas dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 9,913 > t-tabel 1,67. Artinya variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Deskriptif Variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Survei ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, maka:

Skor tertinggi : $50 \times 5 = 250$

Skor terendah : $50 \times 1 = 50$

Tabel 8. Persentase Nilai

Jawaban	Keterangan
0%-19.9%	Sangat Kurang
20%-39.9%	Kurang
40%-59.9%	Cukup
60%-79.9%	Baik
80%-100%	Sangat Baik

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuisioner dan juga perhitungan skor bagi variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y), mari kita uraikan sebagai berikut :

1. Pertanyaan Mengenai Variabel Kompensasi (X)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 12 pertanyaan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi (X)

Pertanyaan	SK	K	C	B	SB	%
Item 1	0	0	1	29	20	87.60
Item 2	0	0	1	22	27	90.40
Item 3	0	0	0	21	29	91.40
Item 4	0	0	0	20	30	92
Item 5	0	0	1	23	26	90
Item 6	0	0	0	27	23	89.20
Item 7	0	0	1	20	29	91.20
Item 8	0	0	1	19	30	91.60
Item 9	0	0	0	18	32	93
Item10	0	0	0	17	33	92.0
Item 11	0	0	1	23	26	90
Item 12	0	0	5	20	25	88
Rata-rata						90.53

Sumber : Data diolah 2017

Dari data yang telah diolah pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi pada PT. Indo Premier Securities bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 90.53% yang berada pada persentase nilai **sangat baik**.

2. Pertanyaan Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 16 pertanyaan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan	SK	K	C	B	SB	%
Item 1	0	0	0	24	26	90.4
Item 2	0	0	0	32	18	87.4
Item 3	0	0	0	36	14	85.6
Item 4	0	0	0	29	21	88.4
Item 5	0	0	0	23	27	90.8
Item 6	0	0	0	28	22	91.2
Item 7	0	0	0	26	24	89.6
Item 8	0	0	0	19	31	92.4
Item 9	0	0	0	29	21	88.4
Item 10	0	0	0	22	28	91.2
Item 11	0	0	0	21	29	92.4
Item 12	0	0	0	20	30	92
Item 13	0	0	1	23	26	90
Item 14	0	0	0	27	23	89.2
Item 15	0	0	1	19	30	91.6
Item 16	0	0	1	19	30	91.6
Rata-rata						90.13

Sumber: Data diolah 2017

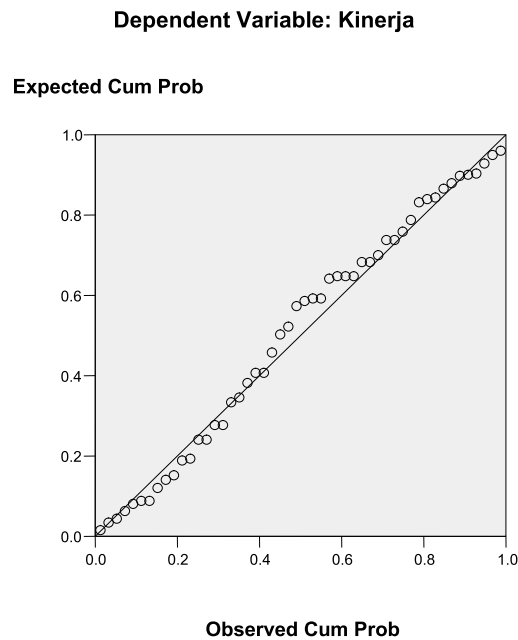
Dari data yang telah diolah dan disajikan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai produktivitas karyawan yang timbul sebagai akibat yang disebabkan oleh proses pemberian kompensasi

finansial dan kompensasi non-finansial yang dilakukan oleh PT. Indo Premier Securities bersifat positif dengan melihat rata-rata dari total skor pada pertanyaan ini sebesar 90.13 % yang berada pada presentase nilai **Sangat baik**.

3. Uji Normalitas

Gambar 3. Grafik Regresi Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik p-plot pada gambar di atas ini memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan

pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Indo Premier Securities. Dengan kata lain pemberian kompensasi yang tepat akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bias menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Dengan keadaan yang demikian perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan akan mempunyai akselerasi yang baik.

Tujuan pemberian kompensasi antarlain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over* perusahaan. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Kemudian Hasil uji Normalitas memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) yang artinya model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2010) yang menjelaskan “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja (Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Achmad Kunci Kediri)”, menjelaskan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $9,913 > 1,67$ yang artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh teori Robbins (2001), yang mengatakan kompensasi berdasarkan keterampilan adalah sesuai dengan teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth theory*) dari Alderfer, sebab sistem pembayaran ini dapat mendorong karyawan untuk belajar, meningkatkan keterampilannya dan memelihara keterampilannya.

Hal ini dapat diartikan, bahwa bagi karyawan yang ingin memenuhi kebutuhannya dengan lebih baik, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan menjadi pendorong baginya untuk lebih meningkatkan keterampilan dan kinerja, agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natania (2016), dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Hasil dari penelitian ini membuktikan: bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Hasil tersebut menyarankan kepada

perusahaan untuk kembali mengevaluasi aspek-aspek yang mendukung kompensasi agar tidak ada perbedaan kompensasi yang dirasakan oleh karyawan.

Dalam penelitian ini yang menjadi perbedaan yaitu tempat lokasi, waktu dan sampel penelitian. Sedangkan berdasarkan Penelitian oleh Wahyuningtyas (2013), dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). Dari hasil penelitian ini membuktikan :lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang dengan arah positif. Sementara kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan juga berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dengan arah positif. Hal ini sama dengan penelitian penulis bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan hanya saja penulis tidak mencantumkan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi yang dipersepsikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Premier Securities. Pembuktian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dengan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dari variabel bahwa nilai t_{hitung} untuk X (Kompensasi). Diketahui nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} sebesar $9,913 >$ t_{tabel} $1,67$ yang artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan jika dilihat dari signifikansi, hasil signifikansi dari pengujian bernilai $0,000 (<0,05)$.
2. Model regresi dari penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas, karena Hasil uji Normalitas memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal).

Saran

1. Kompensasi yang diberikan agar kiranya dapat dirasa adil oleh karyawan, apabila hal ini terpenuhi maka karyawan akan merasa puas. Hal tersebut akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Pihak perusahaan agar kiranya memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan yang kinerjanya rendah. Kompensasi yang sesuai kinerja memiliki efek positif yang kuat terhadap kinerja karyawan, seseorang yang

memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

3. Hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian menyebutkan bahwa responden menanggapi cukup setuju dan kurang setuju pada pernyataan kompensasi mengenai jaminan gaji, insentif, dan ganjaran non-finansial yang diperoleh dari perusahaan. Dengan tanggapan cukup setuju dan kurang setuju tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak yakin dengan gaji, insentif, dan ganjaran non-finansial pada perusahaan. Maka dari itu disarankan untuk perusahaan agar mampu untuk meningkatkan jaminan gaji, insentif, dan ganjaran non-finansial bagi karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, wahyuni. 2012. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bakri Telecom Area Makassar”. Skripsi. Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Bernardin, H.J. and Russel, J.E.A. 1998. *Human Resource Management 2nd Edition –An Experiential Approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Davis. 1996. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. PT Indeks,. Jakarta.
- Dharma, Agus. 1991 *Manajemen prestasi kerja*.Jarta: Rajawali
- Flippo, E. B. 1996. *Manajemen Personalia Edisi Keenam*. Penerbit Erlangga,. Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2001, *Pengantar Bisnis, edisi kedua, cetakan ketujuh*, Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Handoko TH., 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara*. Jakarta. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Kedua. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Irawaty. 2005. “ Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Makassar Barat”. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
- Jackson. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya. Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Mathis, Jackson. 2000. Manajemen Kompensasi. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mitchell. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Muchtar. 2007. “Pengaruh Kompensasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sermani Stell di Kota Makassar”. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
- Natania. 2016. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung”. Skripsi. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Nazir, 2005, Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Oei, Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Panggabean, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia: Bogor.
- Rivai, Veithzal 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbins. 2001. Manajemen. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sahabuddin, Romansyah. 2016. Development of business values and behaviours: Takalar district, South Sulawesi (Indonesia) Case Study. *Actual Problems of Economics*. Volume 176, Issue 2, 1 January 2016, Pages 440-449
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. CV Alfabeta: Bandung.
- Sulistiyani. 1998. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Umar, Hussein. 2001. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Wahyuningtyas. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Koordinator Semarang)”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Yukl. 1998. 1996. *Human Resources And Personal Management*. PT Gramedia
Pustaka Utama: Jakarta

Yuliana. 2010 “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja (Penelitian Pada
Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Achmad Kunci Kediri)”. Skripsi.
Kediri: Fakultas Ekonomi Universitas Kediri.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran**KUESIONER**

Kepada Yth,

Pimpinan dan Segenap Karyawan pada PT. Indo Premier Securities

Di- Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Premier Securities”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut, di mohon kiranya bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan/Pernyataan dalam kuesioner penelitian ini sesuai dengan petunjuk yang terlampir. Jawaban Bapak/Ibu yang diberikan semata-mata demi kepentingan ilmu pengetahuan dan tidak akan mempengaruhi kondisi Bapak/Ibu dan Instansi.

Terima Kasih atas bantuannya, semoga Allah SWT membalas budi baik Bapak/Ibu dan bernilai ibadah. Amin

TTD

Peneliti

Hedarniati (1393141016)

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO PREMIER SECURITIS CABANG MAKASSAR

Petunjuk

1. Anda tidak perlu menuliskan nama pada lembar kuesioner ini cukup inisial saja.
2. Berikan jawaban Anda sejujurnya, karena kejujuran anda sangat penting dalam penelitian ini.
3. Anda dipersilahkan memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia tersebut di atas dengan memberikan tanda check list (√) sesuai dengan pilihan jawaban anda.
4. Anda Sepenuhnya bebas menentukan pilihan.
5. Setelah semua kuesioner penelitian ini diisi, mohon diserahkan kembali kepada kami,
Terima kasih.

Keterangan :

Penentuan skore dari alternatif pilihan jawaban

Skor	Alternatif Pilihan Jawaban
6	Sangat Baik
5	Baik
4	Cukup
3	Kurang
1	Sangat Kurang

A. Identitas Responden

1. Nama Inisial :
2. Umur :
3. Jabatan :

B. Variabel Kompensasi**Gaji (X1.1)**

NO	Pertanyaan	SK 1	K 2	C 3	B 4	SB 5
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.					

Insentif (X1.2)

NO	Pertanyaan	SK 1	K 2	C 3	B 4	SB 5
1.	Apakah program insentif dalam perusahaan sangat bagus?					
2.	Bagaimana menurut saudara atas program insentif?					

Komis/Bonus (X1.3)

NO	Pertanyaan	SK 1	K 2	C 3	B 4	SB 5
1.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan					

Tunjangan (X1.4)

NO	Pertanyaan	SK 1	K 2	C 3	B 4	SB 5
1.	Seandainya saudara menerima tunjangan suami/istri, bagaimana tingkat kesejahteraan dari tunjangan suami/istri tersebut ?.					
2.	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan					

Asuransi (X1.5)

NO	Pertanyaan	SK 1	K 2	C 3	B 4	SB 5
1.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
2.	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga					

Ganjaran Non Vinansial (X1.6)

NO	Pertanyaan	SK 1	K 2	C 3	B 4	SB 5
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.					

C. Varabel Kinerja Karyawan (Y)**1. Kualitas Kerja**

NO	Pertanyaan	SK 1	K 2	C 3	B 4	SB 5
1.	Pegawai teliti dalam bekerja					
2.	Pegawai dapat bekerja dengan cekatan cepat dan tepat					

2. Kuantitas Pekerjaan

NO	Pertanyaan	SK 1	K 2	C 3	B 4	SB 5
1.	Saya mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2.	Saya mampu mencapai target yang di tentukan pekerjaan					

3. Pengetahuan Pekerjaan

NO	Pertanyaan	SK 1	K 2	C 3	B 4	SB 5
1.	Sebagai pegawai tetap, saya menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja pribadi.					
2.	Saya mempunyai pengetahuan sesuai kompetensi kerja saya.					

4. Kemampuan Bekerjasama

NO	Pertanyaan	SK 1	K 2	C 3	B 4	SB 5
1.	Memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan					
2.	Memberikan kritik dan saran yang membangun kepada sesama rekan kerja					

5. Inisiatif

NO	Pertanyaan	SK	K	C	B	SB
		1	2	3	4	5
1.	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
2.	Mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan					

6. Kreativitas

NO	Pertanyaan	SK	K	C	B	SB
		1	2	3	4	5
1.	Pegawai harus dapat melihat dan peluang yang dibutuhkan oleh perusahaan					
2.	Pegawai sebaiknya memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk bekerja lebih baik dari prestasi kerja yang diraih saat ini					

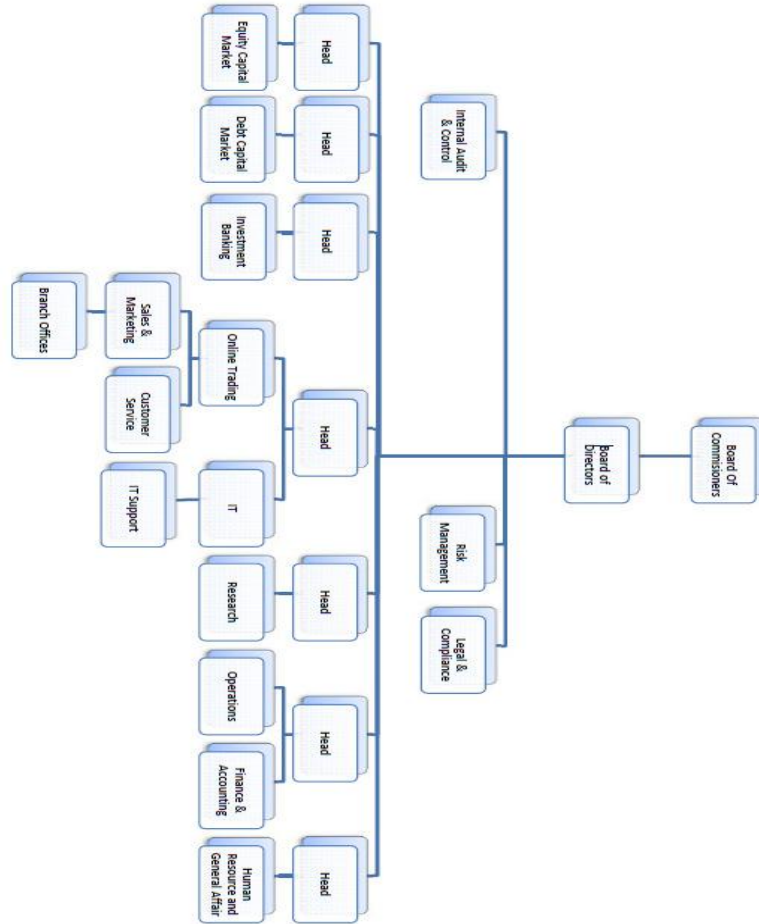
7. Keteguhan

NO	Pertanyaan	SK	K	C	B	SB
		1	2	3	4	5
1.	Tetap bekerja keras walaupun jabatan turun					
2.	Pegawai tetap bekerja keras meskipun perusahaan mendapatkan keuntungan yang besar					

8. Kualitas Personal

NO	Pertanyaan	SK	K	C	B	SB
		1	2	3	4	5
1.	Sebagai pegawai harus memiliki keahlian dan kualitas personal yang baik					
2.	Perusahaan yang baik memiliki pemimpin yang mempunyai kualitas personal yang baik.					

STRUKTUR ORGANISASI PT. INDO PREMIER SECURITIES



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.665	2.13287

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.021	1	447.021	98.265	.000 ^a
	Residual	218.359	48	4.549		
	Total	665.380	49			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.198	3.606		10.038	.000
	Kompensasi	.655	.066	.820	9.913	.000

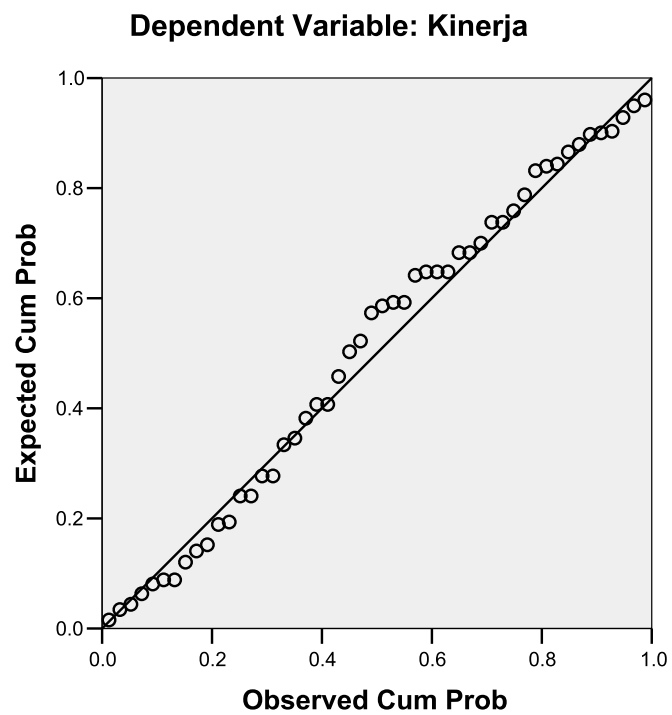
- a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	66.9857	75.5014	71.8200	3.02041	50
Residual	-4.60592	3.73902	.00000	2.11100	50
Std. Predicted Value	-1.601	1.219	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.159	1.753	.000	.990	50

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Correlations

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X
X1.1 Pearson Correlation	1	.716**	.693**	.591**	.814**	.784**	.026	-.001	.067	.117	.814**	.784**	.745**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.860	.992	.646	.417	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2 Pearson Correlation	.716**	1	.822**	.713**	.690**	.525**	.100	.064	.105	.144	.690**	.525**	.710**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.490	.658	.467	.317	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3 Pearson Correlation	.693**	.822**	1	.959**	.790**	.623**	.285*	.242	.290*	.330*	.790**	.623**	.862**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.045	.090	.041	.019	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4 Pearson Correlation	.591**	.713**	.959**	1	.682**	.672**	.320*	.276	.323*	.362**	.682**	.672**	.837**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.023	.052	.022	.010	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5 Pearson Correlation	.814**	.690**	.790**	.682**	1	.708**	.208	.174	.232	.274	1.000**	.708**	.847**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.147	.226	.105	.054	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6 Pearson Correlation	.784**	.525**	.623**	.672**	.708**	1	.159	.125	.191	.239	.708**	1.000**	.778**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.270	.387	.185	.095	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7 Pearson Correlation	.026	.100	.285*	.320*	.208	.159	1	.895**	.785**	.672**	.208	.159	.554**
Sig. (2-tailed)	.860	.490	.045	.023	.147	.270		.000	.000	.000	.147	.270	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8 Pearson Correlation	-.001	.064	.242	.276	.174	.125	.895**	1	.739**	.623**	.174	.125	.511**
Sig. (2-tailed)	.992	.658	.090	.052	.226	.387	.000		.000	.000	.226	.387	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9 Pearson Correlation	.067	.105	.290*	.323*	.232	.191	.785**	.739**	1	.957**	.232	.191	.583**
Sig. (2-tailed)	.646	.467	.041	.022	.105	.185	.000	.000		.000	.105	.185	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10 Pearson Correlation	.117	.144	.330*	.362**	.274	.239	.672**	.623**	.957**	1	.274	.239	.596**
Sig. (2-tailed)	.417	.317	.019	.010	.054	.095	.000	.000	.000		.054	.095	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.11 Pearson Correlation	.814**	.690**	.790**	.682**	1.000**	.708**	.208	.174	.232	.274	1	.708**	.847**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.147	.226	.105	.054		.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.12 Pearson Correlation	.784**	.525**	.623**	.672**	.708**	1.000**	.159	.125	.191	.239	.708**	1	.778**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.270	.387	.185	.095	.000		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X Pearson Correlation	.745**	.710**	.862**	.837**	.847**	.778**	.554**	.511**	.583**	.596**	.847**	.778**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jl. A.P.Pettarani Kampus UNM Gunung sari Baru Makassar Telp. 889464

Makassar, April 2017

Nomor : 0030/UN36.22/PL/2017
Lampiran : -
Hal. : Surat Permintaan Izin Melaksanakan Penelitian

Yth,
CQ. Kepala UPT P2T BKPM Provinsi Sul-Sel
Di -
Makassar

Dengan Hormat

Dimohon dengan hormat kiranya kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini, dapat diberikan izin mengadakan Penelitian pada:

"PT. Indo Premier Securities"

Dalam rangka penelitian skripsi :

Nama : Hedarniati
NIM : 1393141016
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dosen Pembimbing :

- 1) Dr. Romansyah Sahabuddin, SE., M.Si
NIP. 19630715 198811 1 001
- 2) Abdi Akbar Idris, ST., M.M
NIP. 132301410

Masalah yang diteliti:

**"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDO PREMIER SECURITIES"**

Atas bantuan dan kerja samanya, kami ucapkan terimakasih.

Pembantu Dekan Bidang Akademik
Fakultas Ekonomi UNM

Dr. H. Thamrin Tahir, M. Si
NIP: 1962011-198702 1 001

Tembusan

1. Ketua Program Studi Manajemen
2. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 4582/S.01P/P2T/04/2017
 Lampiran :
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan PT. Indo Premier Securities

di-
Tempat

Berdasarkan surat Pembantu Dekan Bid. Akademik FE UNM Makassar Nomor : 01030/UN36.22/PL/2017 tanggal 04 April 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : HEDARNIATI
 Nomor Pokok : 1393141016
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. AP. Pettarani, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO PREMIER SECURITIES "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **11 April s/d 10 Mei 2017**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 10 April 2017

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
 PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN, SE., MS.
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip. : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth
 1. Pembantu Dekan Bid. Akademik FE UNM Makassar
 2. ...

INDOPREMIER

Nomor : 015/SBP/IPS/VI/2017
Lampiran : -
Perihal : Penelitian Skripsi

Makassar, 15 Juni 2017

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar
Di
Tempat

Dengan hormat,

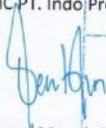
Menanggapi surat nomor: 4582/S.01P/P2T/04/2017 dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, maka bersama surat ini kami menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : **Hedarniati**
No. Pokok : 1393141016
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. AP. Pettarani, Makassar

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Indo Premier Sekuritas dengan judul penelitian "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Premier Sekuritas**".

Demikian surat balasan ini kami buat, terima kasih.

Salam hormat,
PIC. PT. Indo Premier Sekuritas Cab. Makassar


Yenty Mangi, S.E.
Jl. Sulawesi No. 88
Makassar
Telp. (0411) 332 110
Fax. (0411) 332 167

Head Office:
Wisma GKBI 7/F Suite 718, Jl. Jend. Sudirman No. 28
Jakarta 10210 - Indonesia
Tel: +62-21-57931168

Branch Office:
Jl. Sulawesi No. 88
Makassar 90174 - Indonesia
Tel: +62-411-3633168



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jl. A. P. Pettarani Kampus UNM Gunung Sari Baru Makassar Telp. 885105

Makassar, Agustus 2017

Nomor : 5838 /UN 36.22 /KM/2017
Lamp : 1 Rangkap Skripsi
Hal : Undangan Ujian Skripsi

Nama : Hedarniati
NIM : 1393141016
Jurusan/Prodi : Manajemen

Kepada
Yth.

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Dr. H. Muhammad Azis, M.Si | (Ketua) |
| 2. Prof. Dr. Anwar Ramli, SE., M.Si | (Wakil) |
| 3. Muh Ilham Wardana, SE., MMkt., Mgt | (Sekretaris) |
| 4. Dr. Romansyah Sahabuddin, SE., M.Si | (Pembimbing I) |
| 5. Dr. Abdi Akbar Idris, ST., M.M | (Pembimbing II) |
| 6. Prof. Dr. Calid Imran Musa, M.Si | (Penguji I) |
| 7. M. Ikhwan Maulana, SE., M.HRMgt., P.hD | (Penguji II) |

Dengan hormat kami mengharapkan kehadiran Bapak/Ibu untuk menguji Skripsi mahasiswa tersebut di atas, yang Insya Allah pada :

Hari/ Tanggal : Jumat, 25 Agustus 2017
Waktu : 10.00 WITA
Tempat : Ruang Ujian Gedung ICT Center Lt 1

Atas kehadiran dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Pembantu Dekan Bidang Akademik



Dr. H. Thamrin Tahir, M.Si
NIP.19620111 198702 1 001

Catatan :

1. Kiranya penguji berpakaian safari atau kemeja berdasi.
2. Mohon jika penguji berhalangan di informasikan secepatnya.

RIWAYAT HIDUP

HEDARNIATI, dilahirkan pada tanggal 7 Juli 1995 di Gattareng, Soppeng, Sulawesi Selatan. Penulis merupakan anak pertama dari lima bersaudara dari Ayahanda Umar dan Ibunda Hasnatang.

Riwayat pendidikan penulis, yakni tamat SD 146 Gattareng tahun 2007. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke Mts DDI Waepute dan tamat pada tahun 2010. Selanjutnya pada tahun 2013 penulis tamat dari SMA Negeri 4 Watampone. Pada tahun 2013 penulis terdaftar sebagai mahasiswa pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN).